

#Metoo: Väkisin suutelua, kourimista ja huonoja vitsejä

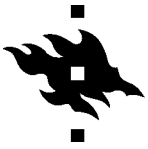
Miten seksuaalista häirintää pitäisi käsitellä ja
ennaltaehkäistä viestintä- ja media-alalla?

Nella Marjaana Kelkka

Helsingin yliopisto
Valtiotieteellinen tiedekunta
Viestintä
Pro gradu -tutkielma
Toukokuu 2019

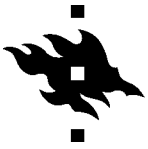


| | | |
|--|--|--|
| Tiedekunta/Osasto Fakultet/Sektion – Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta | | Laitos/Institution– Department Sosiaalitieteiden laitos |
| Tekijä/Författare – Author Nella Marjaana Kelkka | | |
| Työn nimi / Arbetets titel – Title #Metoo: Väkinä suuteltua, kourimista ja huonoja vitsejä – Miten seksuaalista häirintää pitäisi käsitellä ja ennaltaehkäistä viestintä- ja media-alalla? | | |
| Oppiaine / Läroämne – Subject Viestintä | | |
| Työn laji/Arbetets art – Level Pro gradu | Aika/Datum – Month and year Toukokuu 2019 | Sivumäärä/ Sidoantal – Number of pages 83 |
| <p>Tiivistelmä/Referat – Abstract</p> <p>Tämä pro gradu kartoittaa, minkälaista seksuaalista häirintää viestintä- ja media-alalla koetaan. Tutkielman tavoitteena on antaa viestintä- ja media-alan ammattilaisten (ja miksei muidenkin alojen) työnantajaorganisaatioille toimenpide-ehdotuksia siihen, miten seksuaalista häirintää voisi käsitellä ja ennaltaehkäistä.</p> <p>Seksuaalinen häirintä nousi globaalisti ennennäkemättömällä tavalla julkiseen keskusteluun, kun joukko naisnäyttelijöitä syytti Hollywoodin tuottajamoguli Harvey Weinsteiniä seksuaalisesta häirinnästä ja väkivallasta vuonna 2017. Tämä synnytti globaalin #metoo (suomeksi "minä myös") -liikkeen, kun muutkin alkoivat Hollywood-näyttelijöiden vanavedessä jakaa seksuaalisen häirinnän kokemuksiaan sosiaalisessa mediassa. Vaikka seksuaalinen häirintä koetaan subjektiivisesti ja eri henkilöt voivat kokea saman fyysisen tai verbaalisen teon häirintänä tai toverillisena käytöksenä, #metoo-liike kuitenkin viimeistään osoittaa seksuaalisen häirinnän laajuuden ja sitä myötä sen yhteiskunnallisen merkittävyyden.</p> <p>Seksuaalinen häirintä on yhteiskunnallinen ilmiö, mutta se on myös työelämään ja organisaatiokulttuureihin liittyvä asia. Seksuaalisella häirinnällä on negatiivisia vaikutuksia sen kokijalle, minkä lisäksi se vaikuttaa negatiivisesti myös organisaation ilmapiiriin ja jopa sen tuottavuuteen. Vaikka #metoo-liike alkoi vuonna 2017 amerikkalaisella elokuva-alalla, pian keskustelu seksuaalisesta häirinnästä levisi myös muualle. Tämän pro gradu -tutkielman aineistona on kolmen suomalaisen viestintä- ja media-alan ammattijärjestön, ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n, yhdessä jäsenistöilleen tekemä kysely seksuaalisesta häirinnästä. Syvennän aineistoa viidellä itse tekemälläni puolistrukturoidulla teemahaastattelulla, joita varten olen haastatellut media- ja lehtitaloissa, viestintä- ja mainostoimistoissa sekä pörssiyrityksissä seksuaalista häirintää kokeneita viestintä- ja media-alan ammattilaisia.</p> <p>Aineistolähtöisen analyysimenetelmän avulla vastaan seuraaviin kolmeen tutkimuskysymykseen: Minkälaisena viestinnän ja media-alan ammattilaiset näkevät työnantajaorganisaatioidensa suhtautumisen seksuaaliseen häirintään? Miten seksuaalista häirintää pitäisi käsitellä työympäristössä heidän mielestään? Miten seksuaalista häirintää pitäisi ennaltaehkäistä työympäristössä heidän mielestään?</p> <p>Analyysiosiossa kuvaan esimerkkien avulla viestinnän ja media-alan ammattilaisten työssään kokemaa seksuaalista häirintää ja vastaan aineiston avulla edellä esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Viestinnän ja media-alan ammattilaiset näkevät työnantajaorganisaatioidensa suhtautumisen seksuaaliseen häirintään vaihdellen häirintäkokemuksen vähättelystä ja kiistämisestä häirityjen tukemiseen. Heidän mielestään seksuaalisen häirinnän käsittelyn pitäisi olla avointa ja oikeudenmukaista. Samoin prosessin pitäisi olla toimiva ja koko henkilöstön tiedossa. Ennen kaikkea heidän mielestään matalahierarkkinen, avoin ja tasa-arvoinen organisaatiokulttuuri on avainasemassa seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyssä.</p> | | |
| Avainsanat – Nyckelord – Keywords seksuaalinen häirintä, organisaatiokulttuuri, viestintä- ja media-ala | | |



Sisällysluettelo

| | |
|---|-----------|
| SISÄLLYSLUETTELO | 3 |
| 1 JOHDANTO..... | 4 |
| 2 SUKUPUOLENTUTKIMUS JA SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ | 8 |
| 2.1 SUKUPUOLI JA VALTA..... | 8 |
| 2.2 MITÄ SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ ON? | 12 |
| 3 SEKSUAALISUUS JA SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ ORGANISAATIOKULTTUURIN NÄKÖKULMASTA | 15 |
| 3.1 ORGANISAATIOKULTTUURI | 15 |
| 3.2 SEKSUAALISUUS ORGANISAATIOKULTTUUREISSA..... | 16 |
| 3.3 SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN NEGATIIVINEN VAIKUTUS ORGANISAATIOIHIN | 17 |
| 3.4 SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ ORGANISAATIOKULTTUUREISSA | 19 |
| 4 AINEISTO- JA MENETELMÄKATSAUS | 22 |
| 4.1 HAASTATELTAVIEN JA KYSELYYN VASTANNEIDEN TAUSTATietoja..... | 24 |
| 4.2 PUOLISTRUKTUROITU TEEMAHAASTATTELU | 27 |
| 4.3 AINEISTOLÄHTÖINEN ANALYYSI | 28 |
| 5 ANALYYSI..... | 31 |
| 5.1 SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ VIESTINTÄ- JA MEDIA-ALALLA | 31 |
| 5.1.1 Verbaalinen seksuaalinen häirintä yleisempää kuin fyysinen | 32 |
| 5.1.2 Ketkä häiritsevät seksuaalisesti? | 35 |
| 5.1.3 Nuoret erityisen alttiita kokemaan seksuaalista häirintää | 38 |
| 5.2 TYÖNANTAJAORGANISAATIOIDEN SUHTAUTUMINEN SEKSUAALISEEN HÄIRINTÄÄN..... | 40 |
| 5.2.1 Seksuaalisen häirinnän kohteiden toimenpiteet..... | 41 |
| 5.2.2 Seuraukset seksuaalisen häirinnän kohteiden toimenpiteistä | 45 |
| 5.3 KONKREETTISET KEINOT JA TOIMIVA PROSESSI SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN KÄSITTELYYN | 50 |
| 5.3.1 Keinoja seksuaalisen häirinnän käsittelyyn | 50 |
| 5.3.2 Seksuaalisen häirinnän käsittelyprosessi..... | 53 |
| 5.3.3 Työsuojaus ja häirintä | 55 |
| 5.4 ORGANISAATIOKULTTUURI SEKSUAALISEN HÄIRINNÄN ENNALTAEHKÄISYSSÄ | 57 |
| 5.4.1 Matalahierarkkisuus ja avoimuus organisaatiokulttuureissa | 58 |
| 5.4.2 Organisaatioiden johtaminen arvojen pohjalta | 61 |
| 5.4.3 Sukupuolten välinen tasa-arvo ja seksuaalinen häirintä | 64 |
| 5.4.4 Seksuaalisuus ja sen ilmaiseminen töissä..... | 68 |
| 6 JOHTOPÄÄTÖKSET..... | 71 |
| 7 LÄHTEET..... | 79 |
| 8 LIITE: HAASTATTELUKYSYMYKSET | 82 |



1 Johdanto

Seksuaalinen häirintä nousi globaalisti ennen näkemättömällä tavalla julkiseen keskusteluun, kun joukko naisnäyttelijöitä syytti Hollywoodin tuottajamoguli Harvey Weinsteiniä seksuaalisesta häirinnästä ja väkivallasta vuonna 2017. Weinsteinin uhrin syyttivät häntä raiskauksista, valta-aseman väärinkäytöstä sekä heidän uriansa tuhoamisesta seksistä kieltäytymisen seurauksena.¹ #Metoo-liikkeestä (suomeksi ”minä myös”) tuli viraali aiheutunniste seksuaaliselle häirinnälle näyttelijä Alyssa Milanon tviitin jälkeen. Tviitissään hän kehotti kaikkia seksuaalista häirintää kokeneita kirjoittamaan ”Me too” sosiaalisen median päivitykseen, jotta ongelman laajuus tulisi ilmi.²

Vaikka #metoo-liike nousi globaaliksi ilmiöksi vuonna 2017, se sai alkunsa jo vuosia aikaisemmin. Alun perin yhdysvaltalainen yhteiskunta-aktivisti Tarana Burke perusti ”Me too” -liikkeen vuonna 2007 tukeakseen seksuaalisen hyväksikäytön ja häirinnän uhreja. Liikkeen perustamisen innoittaja oli vuonna 1997 tapahtunut kohtaaminen, jossa eräs 13-vuotias tyttö oli kertonut Burkelle joutuneensa seksuaalisen hyväksikäytön uhriksi. Burke olisi halunnut vastata tytölle ”me too”, muttei pystynyt.³

Seksuaalisesta häirinnästä puhuminen ja sen tuomitseminen on tärkeää sukupuolten välisen valta-asetelman murtumiselle sekä tasa-arvon toteutumiselle. Suomessa työnantajilla on lakisääteinen velvollisuuskin taata tasa-arvoinen ja seksuaalisesta häirinnästä vapaa työympäristö. (Kts. alaluku 5.3 ja luku 6.) Vaikka seksuaalisissa häirintätapauksissa häiritsijä on useimmiten mies ja häiritty nainen (kts. esim. Miettinen 2018), myös miehet voivat joutua seksuaalisen häirinnän kohteiksi ja osa naisista häiritsee seksuaalisesti (esim. Wright & Bean 1993, 3). Kaikilla pitää olla oikeus seksuaaliseen itsemääräämisoikeuteen ja fyysiseen koskemattomuuteen, minkä vuoksi tämä tutkimus on tärkeää.

¹ The Times: Timeline: #MeToo and how the Harvey Weinstein scandal unfolded, haettu 6.5.2019 <https://www.thetimes.co.uk/article/timeline-metoo-and-how-the-harvey-weinstein-scandal-unfolded-9xwtd098v>

² Twitter: Alyssa Milanon tviitti, haettu 6.5.2019 https://twitter.com/Alyssa_Milano/status/919659438700670976

³ The New York Times: The Woman Who Created #MeToo Long Before Hashtags, haettu 6.5.2019 <https://www.nytimes.com/2017/10/20/us/me-too-movement-tarana-burke.html>



Vaikka #metoo-liike lähti vuonna 2017 liikkeelle amerikkalaisella elokuva-alalla, pian keskustelu seksuaalisesta häirinnästä levisi muualle. Suomessa viestinnän ja media-alan seksuaalista häirintää kartoitettiin ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n teettämällä kyselyllä jäsenistöilleen alkuvuodesta 2018.⁴ Kysely antaa ajankohtaisen kuvan viestintä- ja media-alalla tapahtuneesta seksuaalisesta häirinnästä Suomessa.

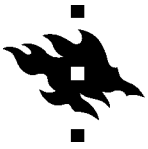
Seksuaalisen häirinnän tutkiminen viestintä- ja media-alalla on tärkeää, koska näiden alojen ammattilaisilla on muihin aloihin verrattuna aivan erilainen mahdollisuus ohjata ja luoda julkista keskustelua. Monilla heistä on ainakin teoreettinen mahdollisuus työnsä puitteissa käydä julkista keskustelua seksuaalisesta häirinnästä ja saada omille mielipiteilleen näkyvyyttä. Yhteiskunnallisen läpinäkyvyyden vuoksi on hyvä tietää, miten viestintä- ja media-alan ammattilaiset suhtautuvat seksuaaliseen häirintään. Julkinen keskustelu seksuaalisesta häirinnästä on kuitenkin rajattu tämän pro gradun tutkimusaineiston ulkopuolelle.

Tässä pro gradu -tutkielmassa perehdytään viestintä- ja media-alalla tapahtuvaan seksuaaliseen häirintään vastaamalla seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Minkälaisena viestintä- ja media-alan ammattilaiset näkevät työnantajaorganisaatioidensa suhtautumisen seksuaaliseen häirintään?
2. Miten seksuaalista häirintää pitäisi käsitellä työympäristössä viestintä- ja media-alan ammattilaisten mielestä?
3. Miten seksuaalista häirintää pitäisi ennaltaehkäistä työympäristössä viestintä- ja media-alan ammattilaisten mielestä?

Sekä viestintä- että media-aloilla on omat ominaispiirteensä, jotka voivat vaikuttaa alojen ammattilaisten kokemaan seksuaaliseen häirintään. Journalistiliiton jäsenten kokemista seksuaalisen häirinnän tapauksista 29 %:ssa häiritsijä oli haastateltava tai kuvattava, kun taas viestinnän alan ammattilaisia häiritsivät todennäköisemmin kollegat kuin asiakkaat. Tämä voinee johtua siitä, että toimittajille tulee todennäköisemmin haastateltavien tai kuvattavien kanssa tilanteita, joissa on otolliset

⁴ ProCom, Journalistiliitto ja MTL 2018, #metoo-kysely 2/2018, <http://procom.fi/wp-content/uploads/2018/02/Viestinn%C3%A4n-ammattilaisten-metoo-kysely-2018.pdf>

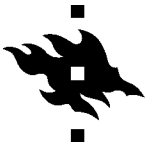


olosuhteet häirinnälle. Viestinnän ammateissa ei välttämättä ole yhtä paljon tilanteita, joissa valta-asema olisi verrattavissa toimittaja-haastateltava-suhteeseen. Näistä eroista huolimatta viestintä- ja media-alan työssä on yhteisiä piirteitä, minkä vuoksi journalistit voivat työllistyä viestintätoimistoihin. Tämän takia näillä aloilla tapahtuvan seksuaalisen häirinnän käsitteleminen samassa kyselytutkimuksessa ja tässä pro gradussa on perusteltua.

Työnantajien organisaatiokulttuureilla on vaikutus siihen, esiintyykö seksuaalista häirintää sekä miten siihen suhtaudutaan ja miten sitä käsitellään (esim. Booth-Butterfield 1986, Willness et al. 2007). Tämän vuoksi käsittelen seksuaalista häirintää myös organisaatiokulttuurien näkökulmasta. Vaikka raapaisen tutkielmallani eri organisaatiokulttuurien pintaa, toivon tämän pro gradun auttavan organisaatiota seksuaalisen häirinnän käsittelyssä ja ennaltaehkäisyssä. Työssä viihtymisen kannalta tärkeämpää on tieto siitä, että seksuaaliseen häirintään puututaan sen sattuessa kuin se, tapahtuuko sitä oikeasti (Hulin et al. 1996, 148). Toisin sanoen jos organisaatiokulttuurin suhtautuminen seksuaaliseen häirintään on kielteinen, tapahtunutta häirintää ei koeta niin ahdistavaksi verrattuna organisaatioon, jossa ei tapahdu seksuaalista häirintää, mutta organisaatiokulttuuri sallisi sen.

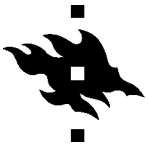
Perehdyn tässä pro gradussa ensiksi seksuaalisen häirinnän tutkimukseen sukupuolentutkimuksen avulla, sillä sukupuolten välisellä epätasa-arvolla ja valta-asetelmalla on pitkä historia. Nykyisin Suomi ja muut Pohjoismaat ovat maailman kärkeä sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta, mutta tämä ei tarkoita, etteikö meilläkin riittäisi vielä tehtävää. Kolmannessa luvussa käsittelen, mitä organisaatiokulttuurit ylipäänsä ovat sekä miten seksuaalisuus ja seksuaalinen häirintä liittyvät niihin. Seksuaalisuus kuuluu ihmisten persoonallisuuteen eikä seksuaalisuutta siten pysty poistamaan omasta persoonallisuudestaan töissäkään (Perez & Lieberman 2010, 98–99). Tämä voi johtaa jossain tapauksissa seksuaaliseen häirintään. Organisaatioiden kannattaa kuitenkin kitkeä seksuaalinen häirintä kulttuuristaan pois, sillä niiden tulos on parempi, jos ilmapiiri ei hyväksy seksuaalista häirintää (Mueller, De Coster & Estes 2001).

Teoriaosuuden jälkeen kerron tutkielman aineistosta ja analyysimenetelmästä. ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n tekemää kyselytutkimuksen lisäksi aineistoon kuuluu viisi puolistrukturoitua teemahaastattelua, joita käsittelen aineistopohjaisella analyysimenetelmällä. Analyysissä kuvaan esimerkkien avulla viestinnän ja media-



alan ammattilaisten työssään kokemaa seksuaalista häirintää ja vastaan aineiston avulla edellä esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Viestinnän ja media-alan ammattilaiset näkevät työnantajaorganisaatioidensa suhtautumisen seksuaaliseen häirintään vaihdellen häirintäkokemuksen vähättelystä ja kiistämisestä häiritettyjen tukemiseen. Seksuaalisen häirinnän käsittelyn pitäisi olla avointa ja oikeudenmukaista. Samoin prosessin pitäisi olla toimiva ja koko henkilöstön tiedossa. Matalahierarkkinen, avoin ja tasa-arvoinen organisaatiokulttuuri on avainasemassa seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyssä.

Lopuksi johtopäätöksissä teen yhteenvedon tutkimukseni tuloksista ja esitän ehdotuksia jatkotutkimukselle. Lisäksi pohdin seksuaalista häirintää niin vallan, yhteiskunnan kuin julkisen keskustelun kuin julkisen keskustelun näkökulmasta.



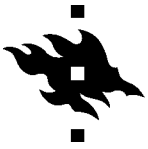
2 Sukupuolentutkimus ja seksuaalinen häirintä

Seksuaalisen häirinnän tutkimuksen kulta-aika näyttää ainakin Helsingin yliopiston kirjaston kokoelman mukaan sijoittuvan 1980- ja 1990-luvuille. Uusimmat artikkelit löytyvät 2000-luvun alkupuolelta, mutta niissäkin viitataan paljon 1980- ja 1990-luvuilla tehtyihin tutkimuksiin. Arvelen kuitenkin #metoo-liikkeen näkyvän seksuaalisen häirinnän tutkimuksen kasvuna lähivuosina. Akateeminen tutkimus aiheesta lienee paraikaa käynnissä. Vaikka kirjallisuus on osittain hieman vanhahkoa, seksuaalisen häirinnän taustalla olevat sukupuolittuneet valtarakenteet ovat yhä valideja selittämään ilmiötä yli 30 vuotta myöhemmin.

Vaikka naistutkimuksen juuret ovat nimenomaan naisten tutkimuksessa, nykyään tutkimuskenttään kuuluu myös miehet ja transsukupuoliset sekä seksuaalisuuden normikriittinen tutkimus, joka tunnetaan ehkä paremmin lesbo-, homo- ja queer-tutkimuksena. Tästä syystä naistutkimus ei ole tutkimusalan nimenä enää kovin kuvaava tai se on jopa suorastaan harhaanjohtava. Sittemmin onkin alettu puhua feministisestä tutkimuksesta, mikä korostaa tutkimuksen ja sukupuolen poliittisuutta. Feministisessä tutkimuksessa otetaan huomioon myös muut eriarvoisuutta tuottavat tekijät kuten luokka, seksuaalisuus, ikä, vammaisuus, etnisyys tai uskonto. (Juvonen et al. 2010, 11–12.) Tieteenalan nimeksi yleistymässä oli vuonna 2005 Juvosen ja kumppaneiden mukaan sukupuolentutkimus, vaikka kritikoiden mielestä se ei korosta tarpeeksi sukupuolten välistä epäsymmetristä suhdetta, jossa mies on normi ja nainen ”toinen”.

2.1 Sukupuoli ja valta

Valta on keskeisessä asemassa sukupuolentutkimuksessa, sillä se jakautuu yhä edelleen epätasaisesti eri sukupuolten välillä niin globaalisti kuin länsimaissa. Myös Pohjoismaissa on parantamisen varaa, vaikka meitä usein pidetäänkin malliesimerkkinä sukupuolisen tasa-arvon toteutumisessa. Naisten äänioikeus, osallistuminen poliittiseen päätöksentekoon ja työllistyminen sekä miesten isyyslomat ovat tärkeitä, mutta se ei tarkoita, etteikö sukupuolten välisessä tasa-arvossa riittäisi yhä työsarkaa.



Pohjoismaissa politiikan ja talouden areenat ovat lähtökohtaisesti miesten hallinnassa. Esimerkiksi tätä kirjoittaessa Suomen eduskunnassa 200 kansanedustajasta naisia on 83. 1990-luvulta vuonna 2015 valtaan nousseeseen Juha Sipilän hallitukseen asti naisia on ollut hallituksessa vähintään noin 40 prosenttia⁵. Nykyisessä Suomen hallituksessa tilanne on toinen ja 17 ministeristä vain 6 on naisia. Talouselämän puolella valta keskittyy epävirallisiin miesten verkostoihin. Esimerkiksi Helsingin Pörssiklubista uutisoitiin vuonna 2017 laajasti, sillä se ei silloin suostunut ottamaan naisia jäsenikseen⁶. Vuoden 2018 lopulla Pörssiklubi päätti kuitenkin muuttaa tätä sääntöä⁷.

Lisäksi sukupuolten välillä on palkkaeroja, joita ei ole selitettävissä työn tuottavuudella tai nais- ja miesvaltaisten alojen eroina palkassa. Ammattiliito Pron⁸ mukaan perusteettomat palkkaerot sukupuolten välillä syntyvät jo työurien alkuvaiheessa ja kasvavat ajan myötä. Sen sijaan koti ja yksityisyys ovat naisten valtakuntaa ja esimerkiksi huoltajuuskiistat päättyvät useimmiten äidin hyväksi. THL:n vuonna 2006 tekemän tutkimuksen mukaan alle kolmannes huoltajuuskiistoista päättyy isän hyväksi. Lisäksi vuoden 2017 perhetilaston mukaan Suomessa oli 152 000 lapsista ja äidistä koostuvaa perhettä, kun vastaava luku lapsista ja isistä koostuvista perheistä oli 33 000.⁹

Sukupuolittuneet rakenteet tekevät hallaa sekä miehille että naisille. Suuri osa miehistä ei mahdu kapeaan, ”machoon”, maskuliinisuuden ihanteeseen ja yhtä kapea kuva hoivaviettiin perustuvasta naiseudesta tekee naisista yhteiskunnan altavastaaajia. Tämä sukupuolten välinen epäsymmetrinen valtasuhde on lähtökohtana pro gradu -

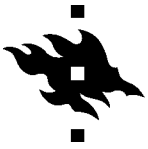
⁵ THL: Valtioneuvosto, haettu 26.7.2018, <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/paatoksenteko/politiikka/valtioneuvosto>

⁶ Talouselämä: Helsingin Pörssiklubi haluaa pysyä herrakerhona - pörssin ex-toimitusjohtaja: ”Vaihtakoot nimeä, jos haluavat jatkaa”, haettu 6.9.2018, <https://www.talouselama.fi/uutiset/helsingin-porssiklubi-haluaa-pysya-herrakerhona-porssin-ex-toimitusjohtaja-vaihtakoot-nimea-jos-haluavat-jatkaa/bac48333-158c-3865-920d-7b176822b255>

⁷ Yle: Helsingin Pörssiklubi ei ole enää herrakerho: naisjäsenet hyväksytään jatkossa – Pörssisäätiön toimitusjohtaja ei usko hakijaryntäykseen, haettu 12.4.2019, <https://yle.fi/uutiset/3-10499289>

⁸ Ammattiliitto Pro: Palkkasyrjinnän kitkemiseksi tarvitaan toimintaa, haettu 26.7.2018, <https://www.proliitto.fi/uutiset/tyomarkkinat/palkkasyrjinnan-kitkemiseksi-tarvitaan-toimintaa>

⁹ THL: Erotilanteet ja huoltajuus, haettu 26.7.2018: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/hyvinvointi/erotilanteet-ja-huoltajuus>

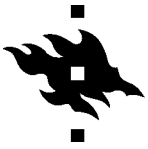


tutkielmalleni, sillä se on avainasemassa seksuaalisen häirinnän toteutumisessa työpaikoilla – edustivatpa häiritsijät ja häiritty mitä sukupuolta tahansa.

Johanna Kantolan (2010) mukaan valta feministisessä tutkimuksessa on jaettavissa toisiaan tukeviin eri näkökulmiin, joita ei pidä ajatella toisiaan poissulkevinä vaan saman ilmiön eri puolina. Ensinnäkin valtaa voi ajatella jaettavana resurssina, josta myös naisten pitää saada osansa. Toiseksi patriarkaatin käsitettä on käytetty vallan alistavien muotojen teoretisointiin. Kolmanneksi valtaa voi käsitellä mahdollistavana tekijänä, mikä vaatii erilaisten valtamuotojen esiin nostamista. Tällöin ei edes pyritä pääsemään osaksi ”vallan pesäkkeitä”, vaan valta ajatellaan käsitteenä kokonaan uudelleen. Viimeiseksi valta on rakenteellista. Michel Foucaultin mukaan juuri valtasuhteet tuottavat sukupuolta ja sukupuolittuneita valtakäsityksiä. (Mt.)

Kun valtaa käsitellään pelkästään resurssina, se yksinkertaistaa helposti vallan moniulotteisuutta, sillä silloin toisen vallan ajatellaan olevan toiselta pois. Tämä aiheuttaa helposti turhaa vastakkainasettelua, minkä takia naisten nousemisen yhteiskunnan valta-asemiin voidaan nähdä uhkana miesten vallalle. Lisäksi vallan käsittäminen resurssina antaa yksipuolisen kuvan miehistä ja naisista homogeenisinä joukkoina, joissa ei huomioida esimerkiksi vammaisuutta tai etnisyyttä. Tilastoja käytetään tässä tapauksessa esimerkiksi poliittisen, taloudellisen ja sotilaallisen vallan mittareina. Naisten osuus eduskunnassa kertoo sukupuolten välisestä vallan jakautumisesta ja tasa-arvosta. Toisaalta vallan on huomattu niin sanotusti pakenevan naisia virallisissa päätöksentekokelemissä: kun kunnanvaltuustoon otetaan naiskiintiöt, päätöksenteko siirtyy kuntayhtymään, jossa naiset ovat aliedustettuina. Lisäksi epävirallisia politiikan ja talouden kahvassa olevia ”herrainkerhoja” on tullut Suomessakin julki. (Kantola 2010, 80–82.)

Radikaalifeministit kehittivät patriarkaatin käsitteen kuvaamaan miesten ylivaltaa naisista, mikä näkyy niin perheissä, yhteiskunnassa kuin työelämässä. Patriarkka määrittelee muodollisen ja epämuodollisen päätöksenteon käytäntöjä ja se on universaalia. Valtio on puolestaan patriarkaalisen vallan keskittymä. Tätä käsitystä on kritisoitu, sillä alistus nähdään paikkaan ja aikaan sitomattomana, mikä on yleistävä ja epähistoriallinen näkemys. Lisäksi alistaminen ei koske pelkästään naisia. Kapea miesihanne aiheuttaa vaikeuksia myös miehille, sillä suurin osa ei taivu siihen. Yhteiskunnallisen valtaongelman ytimessä onkin hegemonisen maskuliinisuuden,



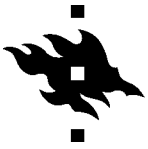
tietynlaisen miehisyyden ideaalin, johtava asema kulttuurissa ja tietyn miesluokan hallitseva asema suhteessa miesten enemmistöön ja kaikkiin naisiin. (Kantola 2010, 82–83.)

Valta mahdollistaa tekemään eri asioita ja legitimoii päätöksentekoa. Tällöin vallasta puhutaan ”valtauttavana” (englanniksi *empowering*). Eriarvoistavia valtarakenteita ymmärretään, ne tehdään näkyviksi ja lopulta puretaan. (Kantola 2010, 83–84) Hannah Arendt (1969) määrittelee vallan mahdollisuudeksi ja kyvyksi toimia. Valta kuuluu koossa olevalle ryhmälle ja väkivallan käyttö on pakkovaltaa. Valtaan kuuluu myös kommunikatiivinen ulottuvuus, jolla Arendt viittaa lähinnä suostutteluun (mt. 44–46).

Michel Foucault’n (1980) rakenteellisen valtakäsityksen mukaan vallan ulkopuolista toimintaa ei ole olemassa, vaan se on osa kaikkia käytäntöjä ja ihmisten välistä vuorovaikutusta. Toisin sanoen valtaa on kaikkialla. Valtaa ei kuitenkaan ylläpidä vain valta-asemassa olevat, vaan myös he, joilla ei ole valtaa. Valtaa pitäisikin tutkia sekä alhaalta ylös että ylhäältä alas suuntautuvana ilmiönä. (Mt. 233–235.) Valta ei ole pelkästään alistavaa vaan ennen kaikkea tuottavaa. Se tuottaa esimerkiksi ”naiseuden” käsitteen eikä niin sanottua aitoa naiseutta ole olemassa vallan ulkopuolella.

Foucault tunnetaan erityisesti teoriastaan panopticon-vankilatornista, jonka pyöreän muodon vuoksi sisällä olevat vangit näkevät toisien vankien selleihin. Tällöin vanki tietää, että myös muut vangit näkevät hänet. Vankilan keskellä on valvontatorni, jossa palaa aina valo ja johon ei näe sisälle. Vangit alkavat säädellä itse toimintaansa, koska he eivät tiedä, milloin vanginvartijat tarkkailevat heitä ja milloin eivät, minkä lisäksi muiden vankien ryhmäpaine vaikuttaa käyttäytymiseen. Vaikka panopticonia on käytetty ja sovellettu eri vankiloissa, se antaa työkalun käsitellä myös yhteiskunnan rakenteellista valtaa ja sen aiheuttamaa itsesäätelyä. (Foucault 1980, 225–228.)

Foucaultin panopticon-teoriaa mukaillen feminiinisyyteen ja maskuliinisuuteen liittyy ominaisuuksia ja piirteitä, joiden vuoksi tietynlaista käytöstä odotetaan sekä itseltä että muilta. Tämä voi olla taustalla myös seksuaaliseen häirintään organisaatioissa. Jos miehiltä odotetaan tietynlaista huumoria ja suhtautumista naiskollegoihin, miehet käyttäytyvät organisaatiokulttuurin normiston mukaisesti. On mahdollista, että miehet



häiritsevät seksuaalisesti todennäköisemmin, jos muutkin miehet häiritsevät ja se on sosiaalisessa kontekstissa hyväksyttävää (Pryor, LaVite & Stoller 1993, 75–77).

Vastavuoroisesti jos naisilta odotetaan tietynlaista huumoria tai ainakin sen hiljaista hyväksymistä, voi olla vaikeaa kritisoida organisaatiokulttuurissa yleisesti hyväksyttyä puhetapaa, vaikka sitä ei hyväksyisikään. Nuoret, korkeakoulutetut, naimattomat naiset, joilla on vakituinen virka tai työsuhde, vaikuttavat olevan suurimmassa riskissä kokea seksuaalista häirintää (Mueller, De Coster & Estes 2001, 414). Tällaisten naisten voidaan ajatella olevan uhka perinteiselle, maskuliiniselle auktoriteetille, koska heidät nähdään statustaan rakentavina (mt.). Työuraan panostaminen voidaan nähdä ristiriidassa konservatiivisen naiskäsitteksen kanssa, sillä koti nähdään perinteisesti naisten valtakuntana.

2.2 Mitä seksuaalinen häirintä on?

Seksuaalisen häirinnän tutkimukseen on päädytty kolmea eri polkua pitkin. Yhdysvalloissa seksuaalinen häirintä (englanniksi *sexual harassment*) nousi tutkimukseen 1980-luvulla muiden ihmisoikeuskysymysten yhteydessä. Keski-Euroopassa se oli puolestaan osa yhteiskuntapoliittista keskustelua, kun taas Pohjoismaissa seksuaalista häirintää lähestyttiin hyvinvointivaltion ja työsuojelun näkökulmasta. Yhdysvalloissa ja Suomessa viitattiin nimenomaan työpaikoilla tapahtuvaan, naisiin kohdistuvaan sukupuoliseen häirintään. (Vilkkä 2011, 33.)

Fitzgeraldin, Gelfandin ja Drasgow'n (1995, 430–431) mukaan seksuaalisen häirinnän käyttäytymismallit voidaan luokitella kolmeen eri kategoriaan. Sukupuolinen häirintä on loukkaavaa, misogynististä ja vähättelevää huomiointia ja käyttäytymistä. Vaikka sen tavoitteena ei ole seksuaalinen kanssakäyminen, siinä on usein seksuaalisia piirteitä (kuten nimittely), jotka vähättelevät naisia. Ei-toivottu seksuaalinen huomio on ei-toivottua ja usein loukkaavaa seksuaalista käytöstä, joka ei ole vastavuoroista, mutta ei myöskään liity työhön liittyvään palkitsemiseen tai rangaistukseen. Seksuaalinen pakottaminen (englanniksi *sexual coercion*) puolestaan viittaa implisiittiseen tai eksplisiittiseen uhkaan tai lupaukseen työhön liittyvistä tuloksista, joilla on ehtona seksuaalinen yhteistyö. (Mt. 430–431)

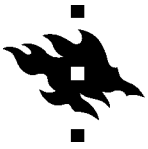


Hanna Vilkan (2011, 34) mukaan sukupuoli ja seksuaalinen häirintä käsitetään usein synonyymeina. Jotta seksuaalisesta häirinnästä pystytään puhumaan ja jotta sitä pystyttäisiin tutkimaan, pitää tehdä selkeät erot eri käsitteiden välille. Tässä pro gradussa sukupuolisella häirinnällä tarkoitetaan kohdetta loukkaavaa sanatonta tai sanallista viestintää, joka vaikuttaa kielteisesti kohteena olevan sukupuoleen tai sukupuoliryhmään. Sukupuolisessa häirinnässä kohteen sukupuoli (esimerkiksi naiseus tai muunsukupuolisuus) on häirinnän keskiössä, kun taas seksuaalisessa häirinnässä loukataan kohteen seksuaalista koskemattomuutta (mt. 34).

Suomessa (1986/609) tasa-arvolain mukaan työnantajalla on velvollisuus vastata siitä, ettei työpaikalla tapahdu sukupuolista syrjintää tai seksuaalista häirintää. Käytännössä tähän ei olla pystytty ja #metoo-liike on osoitus tästä myös Suomessa. Edellä mainitun lain seitsemännen pykälän mukaan seksuaalinen häirintä tarkoittaa ”sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri”.

Käytännössä seksuaalinen häirintä kohdistuu henkilön seksuaalisiin ominaisuuksiin esimerkiksi koskettelemalla tai vihjailemalla. Se voi loukata seksuaalista identiteettiä tai seksuaalivähemmistön identiteettiä. (Vilka 2011, 34–35) Tässä pro gradussa seksuaalinen häirintä määritellään ei-toivotuksi seksuaalisävytteiseksi sanalliseksi, sanattomaksi tai fyysiseksi viestinnäksi, joka loukkaa kohteen fyysistä ja/tai henkistä koskemattomuutta.

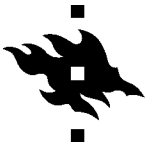
Rajan vetäminen seksuaalisessa häirinnässä on subjektiivista ja ihmiset kokevat eri tilanteet eri tavoin. Joillekin ronskit vitsit toimistolla voivat olla päivän piristys, kun taas toiset kokevat tilanteen ahdistavaksi. Tilannetaju on tärkeää. Kaikki, mikä koetaan omaa seksuaalista koskemattomuutta loukkaavaksi, on seksuaalista häirintää. (Vilka 2011, 36.) Seksuaalinen häirintä on usein vallan osoittamista, mutta häiritsijän käyttäytymiseen voi motivoida myös muut tekijät (Dougherty & Smythe 2004, 269). Esimerkiksi miehet, joilla on taipumus häiritä seksuaalisesti, yhdistävät kognitiivisella tasolla seksuaalisuuden sosiaaliseen ylivaltaan (Pryor, LaVite & Stoller 1993, 68).



Miehet ja naiset suhtautuvat seksuaaliseen häirintään eri tavalla. Naiset luokittelevat käytöksen usein helpommin häirinnäksi kuin miehet. (Dougherty & Smythe 2004, 311.) Lisäksi naiset pitävät miehiä useammin fyysistä kosketusta seksuaalisena käyttäytymisenä tai jopa häirintänä, kun se tapahtuu vastakkaisen sukupuolen tai korkeammassa asemassa olevan henkilön toimesta (Gutek, Morasch & Cohen 1983). Myös Hulinin ja kumppaneiden (1996, 142) tutkimuksessa naisten mielestä seksuaalista häirintää sallittiin enemmän kuin miesten mielestä. Sekä naisten että miesten mielestä organisaatiossa sallittiin esimiesten tekemää häirintää enemmän kuin muiden työntekijöiden (mt., 142).

Työntekijät, jotka olivat ensimmäisiä naisia omissa työtehtävissään, kokivat organisaation sallivan seksuaalista häirintää enemmän kuin muut naistyöntekijät (Hulin et al. 1996, 145). Perinteisillä miehisillä aloilla työskentelevien naisten ja miesvaltaisissa työympäristöissä työskentelevien naisten ajatellaan olevan suuremmassa riskissä joutua seksuaalisen häirinnän kohteiksi, kun taas miesten ei nähdä olevan vastakkaisessa tilanteessa uhattuina perinteisten, miehiä suosivien valtarakenteiden vuoksi. (Mueller, De Coster & Estes 2001, 414–416.)

Työnantajaorganisaatiot voivat vaikuttaa seksuaaliseen häirintään, minkä vuoksi seksuaalista häirintää kokeneet voivat ajatella organisaation olevan osittain vastuussa tapahtuneesta. (Willness et al. 2007, 127–135). Seksuaalinen häirintä puolestaan voi heikentää sen kohteiden sitoutumista organisaatioon ja aiheuttaa heille stressiä sekä sairauslomaan johtavia fyysisiä ja psyykkisiä oireita (kts. Mueller, De Coster & Estes 2001, 437, Willness et al. 2007). Vaikka organisaatioiden reagointi seksuaaliseen häirintään heijastaa edellä mainitsemiani laajempia, yhteiskunnallisia rakenteita ja valtasuhteita, kertoo se ennen kaikkea organisaatiokulttuurista.



3 Seksuaalisuus ja seksuaalinen häirintä organisaatiokulttuurin näkökulmasta

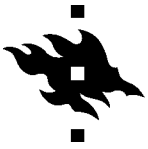
Tässä luvussa paneudun organisaatiokulttuuriin ja sen merkitykseen seksuaalisen häirinnän toteutumisessa. Lisäksi käsittelen seksuaalisuutta yleisesti organisaatioissa. Koska seksuaalisuus on luonnollinen osa ihmisyyttä ja persoonallisuutta, se on väistämättä osa myös organisaatiokulttuureita.

3.1 Organisaatiokulttuuri

Edgar H. Scheinin (2017, 18) mukaan organisaation kulttuurin voi määritellä ”jaettujen perusoletusten kaavaksi, jonka ryhmä on oppinut ratkaistessaan ulkoisen mukautumisen ja sisäisen integraation ongelmiaan, mikä on toiminut tarpeeksi hyvin ja todettu näin validiksi ja tämän vuoksi se opetetaan uusille jäsenille oikeana tapana hahmottaa, ajatella ja tuntea suhteessa noihin ongelmiin”.

Mitä tämä määritelmä oikeastaan tarkoittaa? Kulttuurin ajatellaan sisältävän vuorovaikutuksen säännönmukaisuuksia, kuten jaettuja tarkoituksia, ajatusmalleja, kielellisiä paradigmoja tai metaforia tai rituaaleja. Kulttuuriin kuuluu myös olennaisesti ryhmän normit ja kirjoittamattomat säännöt. Sen jäsenet ovat omaksuneet kulttuurin arvot, mutta myös ulospäin viestitty filosofia vaikuttaa siihen. Kulttuuriin viitataan usein myös ilmapiirinä (englanniksi *climate*), joka kuvaa sekä fyysistä ympäristöä että tapaa, jolla kulttuurin jäsenet vuorovaikuttavat toistensa ja ulkopuolisten kanssa. (Schein 2017, 14–16.)

Kulttuuri on jakamista, olipa kyse sitten eri toimintatavoista, ajatusmalleista tai tavasta käyttää kieltä. Kulttuurin käsitteeseen kuuluu erottamattomasti vakaus, syvyys, kattavuus ja kaavamaisuus. Vakauden vuoksi kulttuuria on hankala muuttaa ja kulttuuri on vahva osa ryhmän identiteettiä. Syvyys viittaa kulttuurin tiedostomattomaan osaan, jota on vaikeinta pukea sanoiksi: kaikki tietävät mitä kulttuuri on ja osaavat kuvailla esimerkiksi työpaikkansa kulttuuria adjektiiveilla, mutta itse kulttuurikäsitteen selittäminen voi olla vaikeaa. Kattavuudella tarkoitetaan sitä, kuinka kulttuuri vaikuttaa ryhmän kaikkeen toimintaan. Kaavamaisuudella puolestaan viitataan siihen, kuinka



kulttuuri kehittyy ajan kanssa ja muodostaa ennalta-arvattavan kokonaisuuden. (Schein 2017, 16–17.)

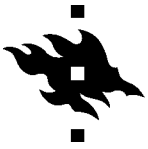
Scheinin määritelmä kulttuurista tukee Stephen P. Robbinsin (2005, 232) teoriaa organisaatiokulttuurin viidestä eri funktiosta. Organisaatiokulttuuri luo rajat kyseisen ja muiden organisaatioiden välille ja se luo jäsenilleen identiteetin. Kulttuuri sitouttaa yksilön johonkin suurempaan kuin vain itseensä ja se parantaa sosiaalisen systeemin vakautta. Kulttuuri on kuin sosiaalinen liima, joka pitää organisaation yhdessä antamalla teoille ja puheille tietyt standardit. Lisäksi kulttuuri antaa järkeistämisen ja hallinnan mekanismin, joka ohjaa ja muokkaa työntekijöiden asenteita ja käyttäytymistä. (Mt.)

Työntekijät oppivat organisaatiokulttuurin tarinoiden, rituaalien, materiaalistien symbolien ja kielen avulla. Esimerkiksi tarinat yrityksen perustajasta voivat legitimoida tavan toimia tietyllä tapaa tänäkin päivänä, kun taas rituaaleja kuten viikoittaisia aamukahveja voidaan käyttää apuvälineenä muistuttamaan yrityksen arvoista ja luomaan hyvää ilmapiiriä. Toimistotilat välittävät usein viestin yrityksen rakenteesta. Avokonttorilla kaikki ovat samantarvoisessa asemassa, kun taas johtajien piiloutuminen työhuoneisiinsa viestii jostain muusta. Kielellä ja yrityksen omalla sanastolla puolestaan erottaudutaan muista organisaatioista ja sitä käyttämällä osoitetaan organisaatiokulttuurin hyväksyminen. (Robbins 2005, 237–239.)

Tässä pro gradussa organisaatiokulttuuri määritellään organisaation jäsenten vuorovaikutusten säännönmukaisuuksiksi, kuten ajatusmalleiksi ja kielellisen ilmaisun tavaksi, joihin kuuluu erottamattomasti myös käyttäytymisen normisto ja kirjoittamattomat säännöt. Lisäksi organisaatiokulttuuri on sosiaalinen liima jäsenten välillä, mutta toisaalta se on myös identiteetin rakentamisen väline.

3.2 Seksuaalisuus organisaatiokulttuureissa

Ihmisten seksuaalisuudesta työpaikalla tehdään välillä virheellisiä olettamia. Seksuaalisuus kuuluu ihmisten persoonallisuuteen eikä seksuaalisuutta siten pysty poistamaan omasta persoonallisuudestaan töissäkään. Työ- ja yksityiselämää ei voida pitää täysin erillään. Näin ollen seksuaalisuutta ei voida pitää kokonaan poissa työpaikoilta. Tästä huolimatta usein työpaikoilla korostuvat polarisoidut asenteet



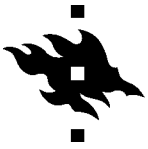
seksuaalisuutta kohtaan. Toisen äärikäsityksen mukaan seksuaalisuus ei kuulu työpaikalle, kun taas toisen mukaan mikä tahansa suhde pitäisi sallia, kunhan se perustuu molempien suostumukselle. (Perez & Lieberman 2010, 98–99.)

Jotta työpaikoille pystytään luomaan realistiset ohjeet seksuaaliselle käyttäytymiselle, täytyy olla selkeä käsitys siitä, miten seksuaalisuus ilmenee organisaatioissa. Perez ja Lieberman (2010, 100–102) viittaavat aikaisempiin tutkimuksiin, joiden mukaan seksuaalinen käytös nähdään monimuotoisena vaihdellen mielekkäästä siedettävään toimintaan tai seksuaaliseen häirintään. Seksuaaliseen käytökseen työpaikalla voi motivoida monet eri asiat. Samassa hierarkkisessa asemassa olevat henkilöt voivat käyttäytyä seksuaalisesti jouduttaakseen työasioita. Toisaalta seksuaalisia palveluita voidaan vaihtaa eri hierarkkisessa asemassa olevien välillä palkannousun tai ylennyksen takaamiseksi. Seksuaaliset suhteet työpaikoilla ovatkin useimmin utilitaristisia: valta ja riippuvuusdynamiikat muuttuvat niin, että toinen tai molemmat osapuolet saavat joko seksuaalista tai työhön liittyvää hyötyä. (Mt. 100–102.)

Seksuaalisen häirinnän ja työpaikkaromanssin välillä voi olla linkki. Siihen vaikuttaa useat tekijät. Riski seksuaaliseen häirintään kasvaa, jos käytännöt sen käsittelyyn tai työntekijöiden väliseen seksuaaliseen käytökseen on implementoitu huonosti. Vallan väärinkäyttö sekä aitous ja motiivit suhteelle vaikuttavat kokemukseen häirinnästä. Osapuolilla pitäisikin olla yhteisymmärrys suhteen luonteesta, sillä huonosti päättyneet romanttiset suhteet voivat johtaa syytöksiin seksuaalisesta häirinnästä. Egon kasvattamiseen perustuvat suhteet voivat päätyä vallassa olevan osapuolen ylpeyden loukkaamiseen, mikä voi johtaa kumppanille kostamiseen. Seksuaalista häirintää pystytään kuitenkin ennaltaehkäisemään, jos työntekijöille opetetaan sosiaalisia taitoja ja tunneälykkyyttä seksuaalisten tunteiden ja käyttäytymiseen sopivaan ilmaisuun. (Perez & Lieberman 2010, 109–112.)

3.3 Seksuaalisen häirinnän negatiivinen vaikutus organisaatioihin

Miksi organisaatioiden pitäisi olla kiinnostuneita seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyssä? Seksuaalinen häirintä vaikuttaa negatiivisesti työtyytyväisyyteen ja lisää stressiä sekä työntekijän todennäköisyyttä jättää organisaatio (Mueller, De Coster & Estes 2001, 437). Lisäksi seksuaalinen häirintä vaikuttaa koko organisaation

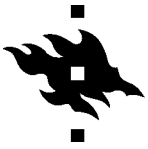


työtehokkuuteen. Ei siis pelkästään häirityn, mutta myös häiritsijän, sivusta seuraavien kollegoiden ja johdon. Myös organisaation tulos kärsii seksuaalisesta häirinnästä: lisäkuluja tulee muun muassa poissaoloina, tuottavuuden laskemisena ja työntekijöiden irtisanoutumisina (Wright & Bean 1993, 1). Negatiivisia vaikutuksia organisaatiolle ovat lisäksi mahdolliset oikeuskulut, negatiivinen julkisuus, vaikeudet uusien työntekijöiden palkkauksessa, alhaisempi tuottavuus ja korkeammat sairauslomakulut. Seksuaalista häirintää kokeneet voivat ajatella organisaation olevan osittain vastuussa tapahtuneesta, mikä vaikuttaa heidän sitoutumiseensa työpaikkaan. (Willness et al. 2007, 127–135.)

Philip C. Wrightin ja Shirley Ann Beanin (1993, 1) mukaan organisaatiolla pitää olla kaksi tavoitetta seksuaalisen häirinnän suhteen: Organisaation pitää käsitellä häirintätapaukset tehokkaasti ja oikeudenmukaisesti sekä ennaltaehkäistä uusia tapauksia. Monet uskovat, että organisaation pitäisi suojella työntekijöitään ennaltaehkäisevällä koulutuksella ja valmennuksella (Willness et al. 2007, 135). Myös Suomessa Työsuojeluhallinto ehdottaa työntekijöiden perehdyttämistä häirinnän välttämiseen ja ehkäisemiseen. On kuitenkin eri asia, kuinka paljon tällaista kouluttamista ja perehdyttämistä lopulta järjestetään organisaatioissa.

Johdon vastuulla on antaa työntekijöille mahdollisuus suoriutua tehtävästä mahdollisimman hyvin. Tämä koskee sekä seksuaalisen häirinnän kohdetta että häiritsijää. Jos johto ei puutu epäasialliseen käytökseen ja sallii ilmapiirin, jossa toisia ei kunnioiteta, se antaa siunauksensa tällaiselle toiminnalle. Tällöin epäammattimainen käytös voi johtaa seksuaalisiin häirintätapauksiin ja tehdä erityisesti naisista helpon kohteen. Tämän vuoksi johdon pitää kohdella eri sukupuolia tasa-arvoisesti ja esimerkiksi taata etenemismahdollisuudet työsuorituksen perusteella. (Wright & Bean 1993, 4.)

Lisäksi johdon pitää luoda käytännöt seksuaalista häirintää varten. Ensinnäkin henkilöstön pitää ymmärtää mitä seksuaalinen häirintä on, joten siitä pitää järjestää tarvittaessa koulutusta. Työntekijöiden pitää tietää, mistä hakea apua organisaatiossa ja minkälaiset seuraukset häiritsijöille koituu. Prosessin on oltava oikeudenmukainen niin häirityn kuin häiritsijän näkökulmasta. Häirintätapaukset pitää tutkia ja käsittelyn pitää tapahtua reilusti ja ripeästi todisteisiin pohjautuen. Vääriltä todistuksilta pitää myös suojella ja syytettyä työntekijää pitää kohdella syyttömänä, kunnes toisin todistetaan. Häiritsijälle pitää kuitenkin olla seurauksia epäasiallisesta käyttäytymisestä. (Wright & Bean 1993, 5–6.)



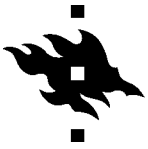
Yksilön näkökulmasta organisaatiossa voi olla seksuaaliseen käytökseen kannustavia tekijöitä. Työntekijät sietävät epämiellyttävää seksuaalista käytöstä, jos se nähdään osana työtä. Esimerkiksi tarjoilijat voivat ajatella seksuaalisesti häiritsevien asiakkaiden kuuluvan työn luonteeseen. Tämän vuoksi johtajien pitäisi olla tietoisia kaikesta, mikä viittaa työn vaativan seksuaalista käytöstä. Lisäksi heidän pitäisi olla halukkaita lisäämään tietoisuutta organisaation kulttuurisista normeista, jotka sisältävät seksuaalisia odotuksia. (Perez & Lieberman 2010, 100.) Tämän voi ajatella olevan sovellettavissa myös seksuaalisen puhutavan korkeaan toleranssiin: jos seksiin viittaava huumori on sallittua tai siihen jopa kannustetaan, voi olla vaikea kertoa, jos sen kokee epämiellyttäväksi.

Johtajat eivät usein näe viestintäänsä vallankäyttönä, vaikka se voidaan kokea niin. Erityisesti tulisi kiinnittää huomiota seksuaalisen vitsailun vastavuoroisuuteen. Organisaation korkeasta seksuaalisen käytöksen toleranssista voi kertoa se, jos valta-asemassa oleva humoristi kertoo seksiaiheisia vitsejä hierarkkisessa asemassa alempana olevalle vastaanottajalle, joka pitää käytöstä epäasiallisena. (Booth-Butterfield 1986, 45.)

3.4 Seksuaalinen häirintä organisaatiokulttuureissa

Organisaation kulttuuri vaikuttaa enemmän esimerkiksi psyykkiseen hyvinvointiin kuin raportoidut seksuaaliset häirintätapaukset. Naisia kohtaan vihamielinen ympäristö ja johtajien tuki tällaiselle käyttäytymiselle voivat aiheuttaa negatiivisia tunteita ilman, että henkilöä on välttämättä edes ahdisteltu. (Hulin et al. 1996.) Seksuaalisen häirinnän uhka ja usko siitä, ettei siihen puututa, ahdistaa. Vastavuoroisesti mahdollista seksuaalista häirintää ei koeta niin ahdistavana, jos häiritty tietää, että tilanteeseen puututaan ja että organisaatio on häirityn puolella (mt. 147–148).

Jokaiselle organisaatiolle kehittyy oma kulttuurinsa, johon liittyy viestintänormit ja odotukset tietynlaiseen käyttäytymiseen. Seksuaalinen viestintä vaihtelee kontekstin ja ammatin mukaan, sillä esimerkiksi toimistotyössä on usein muodollisemmat käyttäytymisnormit kuin rakennustyömaalla. Lisäksi organisaation sisällä herkkyys seksuaaliselle häirinnälle voi vaihdella. Toinen osasto voi olla herkempi seksuaaliselle viestinnälle kuin toinen. (Booth-Butterfield 1986, 44.) Jotkut organisaatiokulttuurit ovat otollisempia seksuaaliselle häirinnälle kuin toiset, vaikka toki seksuaalinen häirintää



voi tapahtua missä tahansa – myös ”hyvissä” organisaatiokulttuureissa (Dougherty & Smythe 2004, 293).

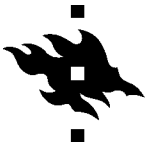
Organisaation rakenteet ja työn piirteet ovat suuressa roolissa seksuaalisen häirinnän mahdollistamiselle. Organisaation ilmapiiri viittaa seksuaalisen häirinnän sietämisen tasoon, siihen liittyvien käytänteiden implementointiin ja tapaan käsitellä häirintään liittyviä ongelmia. (Mueller, De Coster & Estes 2001, 415.) Seksuaalista häirintää sietävällä organisaatioilla ei yleensä ole häirintäohjeistuksia tai niitä on vaikea saada. Pelkkä säädösten olemassaolo ei riitä seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn, vaan ne pitää olla myös käytössä. (Booth-Butterfield 1986, 44.)

Sukupuolittuneet käytännöt voivat indikoida seksuaalisen häirinnän korkeaa sietokykyä organisaatiossa. Willness ja kumppanit (2007, 132) viittaavat työ-sukupuolikontekstilla (englanniksi *job-gender context*) tekijöihin, joiden vuoksi työryhmä on sukupuolittunut. Maskuliininen työ-sukupuolikonteksti näkyy suurempana määränä seksuaalisen häirinnän tapauksia. Työn sukupuolittuneisuus (esimerkiksi naiset ovat sihteerejä ja miehet tekevät ”oikeat työt” -asetelma) vaikuttaa seksuaalisen häirinnän todennäköisyyteen. Naisten ja miesten epätasainen jakautuminen organisaation eri hierakiatasolle sekä naisten vähäinen määrä vaikutusvaltaisissa tai päättävissä asemissa voivat olla merkkejä organisaatiokulttuurista, jonka seksuaalisen häirinnän sietokyky on korkea. (Booth-Butterfield 1986, 44.) Toisaalta jos organisaatiossa on heterogeenisiä ryhmiä, joiden jäsenet tukevat toisiaan, saattaa myös kynnys häirintään nousta (Mueller, De Coster & Estes 2001, 434–436).

Organisaation seksuaalisen häirinnän sallivaan ilmapiiriin vaikuttaa kolme tekijää: riski häirityiden valitukselle, tekijöiden rankaisematta jättäminen ja käsitys valitusten vähättelystä. Jos häirityt eivät todennäköisesti valita seksuaalisesta häirinnästä eikä siitä rangaista eikä sitä oteta tosissaan organisaatiossa, siellä lienee todennäköisesti seksuaalisen häirinnän salliva ilmapiiri. Se on puolestaan suurin yksittäinen ennusmerkki häirintätapauksille organisaatiossa. (Willness et al. 2007.) Toisaalta avoin keskustelu seksuaalisista, eettisistä asioista osoittaa kykyä käsitellä häirintää, kun taas potentiaalisten häirintätapausten kieltäminen kertoo päinvastaisesta organisaatiokulttuurista. Myös seksistinen ja/tai seksuaalinen huumori on varoitusmerkki mahdollisesta seksuaalisesta häirinnästä. Ylikohtelias käytös naisia kohtaan voi puolestaan olla merkki siitä, että heidät koetaan ennen kaikkea naisina ja vähemmän vakavasti otettavina ja sitten vasta työntekijöinä. (Booth-Butterfield 1986, 45.)



Yleisesti voidaan sanoa, että työntekijöiden valvonnasta ollaan siirtymässä yhä yhteisöllisempään työympäristöön, joka parantaa työtyytyväisyyttä ja sitoutumista organisaatioon. Metodeja tälle ovat esimerkiksi vahva sosiaalinen kulttuuri, jossa kollegoilta saa vahvaa tukea ja suhteet voivat jatkua myös vapaa-aikana. Näin työntekijät tuntevat olevansa myös vastuussa seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyssä. Päätöksenteon hajauttaminen ja selvien protokollien noudattaminen työntekijöiden oikeuksien turvaamiseksi vähentävät seksuaalista häirintää. Tällöin työntekijät pystyvät suojelemaan itseään ja työtovereitaan seksuaaliselta häirinnältä. (Mueller, De Coster & Estes 2001, 417–418.)



4 Aineisto- ja menetelmäkatsaus

Tässä luvussa kerron tarkemmin aineistostani: ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n #metoo-kyselystä sekä tekemistäni haastatteluista. Esittelen myös haastateltavien ja vastaajien taustatiedot. Lisäksi perustelen, miksi valitsin puolistrukturoidun teemahaastattelun haastattelumenetelmäksi ja miksi mielestäni aineistolähtöinen analyysi oli paras vaihtoehto tälle pro gradu -tutkielmalle.

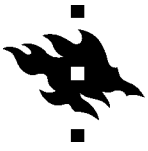
ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n alkuvuodesta 2018 järjestetty kyselytutkimus kartoitti viestintä- ja media-alan ammattilaisten kokemaa seksuaalista häirintää työelämässä. Tällainen kokonaistilannetta kartoittava tutkimus on tärkeää ja sen tulokset toimivat kimmokkeena tälle pro gradu -tutkielmalle. Kyselyyn vastasi 1166 henkilöä, kun opiskelijoiden vastauksia ei otettu mukaan aineistoon. 57 % kaikista vastaajista (65 % naisista ja 33 % miehistä) oli kokenut joskus työelämässä joko fyysistä tai verbaalista häirintää työelämässä.

Syvennän kyselytutkimusaineistoa viidellä omalla puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Haastateltavat ovat viestintä- tai media-alan ammattilaisia, jotka ovat kokeneet seksuaalista häirintää työelämässä ja joiden seksuaalisen häirinnän tapausta ollaan käsitelty joko organisaatiossa tai häiritsijän kanssa.

Organisaatiokulttuuri vaikuttaa siihen, sallitaanko häirintää ylipäänsä ja miten sitä käsitellään (kts. edellinen alaluku). Tämän pro gradun tavoitteena on antaa viestintä- ja media-alan ammattilaisten (ja miksei muidenkin alojen) työnantajaorganisaatioille toimenpide-ehdotuksia siihen, miten seksuaalista häirintää voisi käsitellä ja ennaltaehkäistä. Lisäksi tutkielma kartoittaa, minkälaista seksuaalista häirintää viestintä- ja media-alalla koetaan.

Vastaan aineiston perusteella seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Minkälaisena viestintä- ja media-alan ammattilaiset näkevät työnantajaorganisaatoidensa suhtautumisen seksuaaliseen häirintään?



2. Miten seksuaalista häirintää pitäisi käsitellä työympäristössä viestintä- ja media-alan ammattilaisten mielestä?
3. Miten seksuaalista häirintää pitäisi ennaltaehkäistä työympäristössä viestintä- ja media-alan ammattilaisten mielestä?

ProComin, MTL:n ja Journalistiliiton kysely ei ollut suunnittelemani, joten käytän joitain monivalintakysymyksien vastauksia oman tutkielmani tukena ja taustoittavana aineistona. Lisäksi siinä oli mielestäni hieman epäjohdonmukaisuuksia ja epäselvyyttä. Esimerkiksi kun kysytään, kuinka monta kertaa vastaaja on kokenut seksuaalista häirintää, suurin osa vaihtoehtoista on numeraalisia (esimerkiksi 2-5 kertaa), mutta vastausvaihtoehdoksi voi valita myös ”useita kertoja”. Tämä on mielestäni harhaanjohtavaa, koska on mahdotonta sanoa, miten tämä sijoittuisi numeraaliselle janelle muiden vastausten kanssa: onko vastaajaa häiritty kolme vai yli kymmenen kertaa?

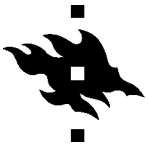
Freelancereita ei ole rajattu pois kyselydatasta, mikä olisi voinut olla varteen otettava vaihtoehto organisaatiokulttuurin ja seksuaalisen häirinnän välistä suhteen ymmärtämisen kannalta. Toisaalta freelanceritkin voivat työskennellä organisaatioon verrattavissa olevassa yhteisössä tai heillä voi olla tämän tutkielman kannalta relevantteja näkemyksiä ajalta, jolloin he ovat työskennelleet organisaatiossa. Selvästi freelancereiden antamat avovastaukset olen kuitenkin jättänyt rajauksen ulkopuolelle.

ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n jäsenet vastasivat seuraaviin avoimiin kysymyksiin:

”Oletko ryhtynyt toimenpiteisiin sinuun kohdistuneen seksuaalisen häirinnän johdosta viimeisen viiden vuoden aikana? Kyllä, muu toimenpide, mikä?”

”Kun ryhdyit toimenpiteisiin sinuun kohdistuneen seksuaalisen häirinnän johdosta, mitä siitä seurasi?”

”Mitä mielestäsi pitäisi tehdä seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi työpaikoilla?”



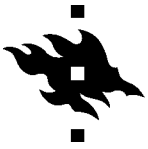
Avoimissa vastauksissa oli toistoa, sillä sekä ProComilla että MTL:llä on jäsenet, jotka ovat vastanneet useamman virkkeen sanasta sanaan samalla tavalla. Tämä johtunee siitä, että sama vastaaja on kuulunut useampaan kuin yhteen järjestöön. Vastaavia tapauksia oli jonkin verran, joten olen tällöin huomionut vain yhden vastauksen.

Aineistosta on hyvä huomioida, että ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselytutkimukseen vastanneilla on oma, subjektiivinen käsityksensä seksuaalisesta häirinnästä ja organisaatiokulttuurista. Haastateltaville kerroin puolestaan, miten käsitteet on määritelty tässä pro gradussa. Seksuaalinen häirintä määritellään ei-toivotuksi seksuaalisävytteiseksi sanalliseksi, sanattomaksi tai fyysiseksi viestinnäksi, joka loukkaa kohteen fyysistä ja/tai henkistä koskemattomuutta. Organisaatiokulttuuri puolestaan määritellään organisaation jäsenten vuorovaikutusten säännönmukaisuuksiksi kuten ajatusmalleiksi ja kielellisen ilmaisun tavaksi, joihin liittyy normisto ja kirjoittamattomat säännöt. Lisäksi organisaatiokulttuuri muodostaa sosiaalisen liiman sen jäsenten välille ja on identiteetin rakentamisen väline.

4.1 Haastateltavien ja kyselyyn vastanneiden taustatietoja

Kysely- tai haastattelututkimuksessa vastaajat valitaan joko satunnaisesti tai ei-satunnaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään usein ei-satunnaista otosta henkilöiden saatavuuden tai tutkimukselle oleellisten kriteerien mukaan. (Metsämuuronen 2011.) Koska ProCom, Journalistiliitto ja MTL olivat lähettäneet alkuperäisen kyselyn jäsenistöilleen, pyysin niitä välittämään heille haastattelupyynnön myös tätä pro gradu varten. ProCom ja Journalistiliitto tekivät näin, mutta MTL ei vastannut yhteydenottooni. En kuitenkaan tavoittanut näiden järjestöjen kautta yhtään haastateltavaa. Kolme haastateltavaa tavoitin viestinnän ja media-alan ammattilaisten verkostoista sosiaalisessa mediassa ja kaksi taas omien verkostojeni avulla.

Haastateltavia oli erittäin vaikea löytää tähän pro gradu -tutkielmaan. ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kysely kuitenkin todistaa, että viestintä- ja media-alalla tapahtuu seksuaalista häirintää. Haastateltavia oli vaikea löytää varmaankin siksi, että seksuaalinen häirintä on erittäin henkilökohtainen aihe ja siitä puhuminen



haastattelussa vaatii luottamusta haastattelijaa kohtaan. Lisäksi haastattelutilanteen järjestäminen ja siinä oleminen vaatii enemmän aikaa ja järjestelyjä verrattuna esimerkiksi anonyymiin kyselytutkimukseen vastaamiseen.

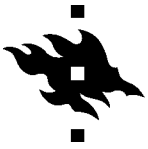
Koska kyseessä on henkilökohtainen ja arka aihe, haastattelut olivat luottamuksellisia ja haastateltavien tunnistettavissa olevat henkilötiedot on anonymisoitu tätä pro gradu -tutkielmaa varten. Olen anonymisoinut haastateltavat seuraavasti: H1, H2, H3, H4 ja H5. Etsin alun perin haastateltavikseni viestinnän tai media-alan ammattilaisia, jotka ovat kokeneet seksuaalista häirintää työelämässä ja joiden seksuaalisen häirinnän tapausta ollaan käsitelty organisaatiossa. Puuttumisella tarkoitetaan työsuojeluprosessin läpikäymistä tai vaihtoehtoisesti muulla tavoin seksuaalisen häirinnän käsittelyä, johon osallistuu vähintään yksi ulkopuolinen henkilö häiritsijän ja häirityn lisäksi.

Neljä viidestä haastateltavasta täytti edellä mainitut kriteerit. H4 on kokenut kaksi kriteerit täyttävää tapausta. H5 on käsitellyt itse seksuaalisen häirinnän tilanteet heti niiden sattuessa häiritsijöiden kanssa eikä siksi kokenut tarpeelliseksi viedä niitä työpaikallaan eteenpäin, vaikka oli tietoinen prosessista.

Pyrin löytämään haastateltavia, jotka muodostaisivat mahdollisimman heterogeenisen otannan työnkuvien, hierarkkisen aseman, ikäryhmien ja sukupuolien perusteella, jotta tutkimus olisi kattanut mahdollisimman hyvin koko ammattikunnan kirjon eikä vain osaa siitä. Valitettavasti en saanut haastateltavikseni niin monipuolista ryhmää kuin toivoin.

Haastateltavien ikä vaihteli 26 ikävuodesta 39:ään. Kaikki olivat kokeneet seksuaalista häirintää työkontekstissa ainakin harjoittelijana tai uransa alkuvaiheessa, mutta osa myös myöhemmässä vaiheessa urallaan tai esimiesasemassa. Vanhimmat seksuaalisen häirinnän tapaukset tapahtuivat 2000-luvun alussa ja viimeisimmät viime vuosina. Kaikki haastateltavat ovat naisia.

Seksuaalista häirintää kokiessaan haastateltavat työskentelivät media- tai lehtitaloissa, mainostoimistossa, viestintä- ja markkinointitoimistossa ja keskisuuressa pörssiyrityksessä. Kaikki muut organisaatiot pörssiyritystä lukuun ottamatta toimivat viestintä- ja media-alalla. Organisaatioiden koot vaihtelivat pienestä suureen.

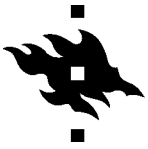


Tutkimuksen läpinäkyvyyden nimissä on myös hyvä huomioida, että H4 oli jo ennen haastattelua lukenut alustavia osuuksia tästä pro gradu -tutkielmasta.

Koska tutkin tässä pro gradussa työelämässä tapahtuvaa seksuaalista häirintää, opiskelijoiden vastaukset on rajattu pois ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselydatasta. Vastauksien prosenttiosuudet pyöristetty lähimpään prosenttiin, minkä vuoksi kokonaissumma saattaa olla muu kuin 100 %. Työssä käyviä vastaajia oli yhteensä 1166. Heistä 75 % oli naisia ja lähes neljännes miehiä. Yksi prosentti vastaajista oli joko muunsukupuolisia tai ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Suurin osa eli lähes kolmasosa vastaajista kuului 41-50-vuotiaiden ikäryhmään. Yli 50-vuotiaita oli seuraavaksi eniten (30 %) ja sen jälkeen 31-40-vuotiaita (27 %). Kaikista vähiten vastaajia oli alle 31-vuotiaiden ikäryhmässä (vain 11 %).

Vähiten vastaajia työskenteli pörssiyritysten palveluksesta (9 %) eikä prosentuaalisesti katsottuna muiden yksityisten yritysten työntekijöitä ollut paljon enempää (11 %). Yhteensä he muodostavat kuitenkin viidenneksen vastaajista. Freelancereita tai yrittäjiä oli puolestaan 10 % vastaajista. Koska ei ole tiedossa, työskentelevätkö he yksin vai organisaatiossa, heidän osuutensa jätetään tämän pro gradu -tutkielman ulkopuolelle, kun vertaillaan eri työnantajien alaisuudessa työskentelevien vastauksia. Muuten heidän vastauksensa sisältyvät kyselydataan. Viestintä- ja/tai markkinointitoimistojen palkkalistoilla työskentelee 17 % ja julkisessa säätiössä tai muussa vastaavassa organisaatiossa 20 %. Ehdottomasti suurin osa vastaajista, 35 %, työskentelee lehden tai muun vastaavan julkaisun toimituksessa.

Vastaajien järjestöjen jäsenyydet menevät käsi kädessä työnantajataustan mukaan: puolet vastaajista on Journalistiliiton jäseniä. Yhteensä ProComin yksilö- ja yhteisöjäseniä oli 44 % vastaajista. MTL:läisiä oli 7 % ja muita 4 %. Tässä pro gradussa avovastauksiin vastanneiden jäsenyyttä ei ole huomioitu. Vastaajien maantieteellinen jakautuminen olisi ollut mielenkiintoista tietää, sillä siihen viitattiin joissain avovastauksissa. Sitä ei kuitenkaan kysytty taustatietona, joten en ole huomioinut sitä tässä tutkielmassa.



4.2 Puolistrukturoitu teemahaastattelu

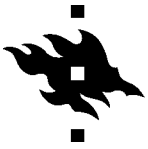
Valitsin haastattelumenetelmäkseni puolistrukturoidun teemahaastattelun. Sirkka Hirsjärven ja Helena Hurmeen (2008, 47) mukaan puolistrukturoiduissa haastatteluissa jokin haastattelun lähtökohta kuten kysymysten järjestys tai sanamuoto pysyy samana kaikissa tutkimuksen haastatteluissa, mutta eivät kuitenkaan kaikki. Teemahaastattelu taas viittaa siihen, että tutkimuksessa käsitellään tiettyjä teemoja, eikä kysymysten eksaktilla muotoilulla ole merkitystä. Teemahaastattelussa huomioidaan se, että merkitykset syntyvät haastattelijan ja haastateltavan vuorovaikutuksessa. (Mt. 48.)

Ennen varsinaista teemahaastattelua kysyin taustoittavina kysymyksinä viestinnän ammattilaisuudesta: minkälaisissa tehtävissä haastateltava on ollut ja minkälaisia ominaisuuksia viestinnän ammattilaisella pitäisi olla. Tein näin, sillä uskon, että niin haastateltavalle kuin haastattelijalle on todennäköisesti helpompi aloittaa haastattelu jostain triviaalimmasta asiasta kuten työstä kuin henkilökohtaisesta aiheesta kuten seksuaalisesta häirinnästä.

Haastattelun teemoiksi valitsin *seksuaalisen häirinnän* ja *organisaatiokulttuurin*, joiden alle olen luokitellut haastattelukysymykset. Vaikka nämä on luokiteltu erillisiksi teemoiksi, käytännössä ne limittyvät niin tiiviisti toisiinsa, että teemat kulkivat rinnakkain läpi kaikkien haastattelujen. En kysynyt myöskään kaikkia ennalta mietittyjä kysymyksiä haastatteluissa, sillä haastateltavat vastasivat osaan kysymyksistä jonkun toisen kysymyksen yhteydessä.

Koska seksuaalisesta häirinnästä puhuminen voi olla vaikeaa, haastattelutilanne vaatii erityistä empatiakykyä. Toisaalta tutkijana pitää olla objektiivinen, joten tasapainottelu näiden kahden asian välillä oli ajoittain haastavaa. Herkkä aihe ja tunteet voivat muotoutua vallankäytöksi. Tasavertaisuus haastateltavan ja haastattelijan välillä on näennäistä, sillä vaikka molemmat paljastaisivat henkilökohtaisia asioita haastattelutilanteessa, vain toisen sanomiset ovat tutkimuksen kohteena (Hyvärinen 2017, 14).

Organisaatiokulttuuria tutkitaan usein kvantitatiivisilla menetelmillä kuten kyselytutkimuksilla (esim. Marchand, Haines III & Dextras-Gauthier 2013, Kwon & Guo 2019). Myös seksuaalisen häirinnän tutkimuksessa käytetään paljon kvantitatiivisia



tutkimusmenetelmiä (esim. Hulin et al. 1996; Willness et al. 2007.). Haastattelu kuitenkin mahdollistaa tarkemman kuvan saamisen organisaatiokulttuurista ja seksuaalisesta häirinnästä kuin kyselyssä. Haastattelujen avulla pystytään tekemään tutkimusta elämänalueista, jotka muuten jäisivät pimentoon (Hyvärinen 2017, 9–10). Keskustelussa voi tulla esille seikkoja, joita kyselyyn ei ole laitettu ei vastaaja ole avoimeen kohtaan jaksanut tai halunnut laittaa tai haastateltavalle kyseinen seikka ei ole edes tullut mieleen. Tämän vuoksi viisi tekemääni haastattelua tuovat lisäsyvyyttä tutkimusaineistoon, sillä ne antavat kokonaisvaltaisemmat esimerkit tapahtuneista seksuaalisen häirinnän tapauksista ja niiden käsittelystä kyselyn avovastauksiin verrattuna.

Tutkimukseni tarkoituksena ei ole tuottaa yleistettävissä olevia tuloksia vaan luoda uutta tietoa ilmiöstä eli viestinnän ja media-alan ammattilaisten kokemasta seksuaalisesta häirinnästä työelämässä ja heidän näkemyksistään sen käsittelyyn ja ennaltaehkäisyyn. Haastattelututkimukseni aineisto on niin pieni, ettei siitä voi vetää kaikkia organisaatiokulttuureja koskevia johtopäätöksiä, mutta yhtenäisyydet ja erot haastateltavien tavassa antaa merkityksiä kertovat suomalaisesta työkulttuurista (Ruusuvuori et al. 2010, 21–22). Jotta yhdestä organisaatiosta saataisiin merkittäviä tutkimustuloksia, pitäisi sen kulttuuripiiristä haastatella useampaa henkilöä. Organisaation kulttuurista ei ole mielekästä tehdä johtopäätöksiä vain yhden jäsenen haastattelun perusteella. Vielä suppeamman käsityksen organisaatiokulttuureista saa kyselyn avovastauksista. Toivon kuitenkin, että tämän pro gradun pohjalta voisi tehdä jatkotutkimusta seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy- ja käsittelyprosessin kehittämiseksi organisaatioissa.

4.3 Aineistolähtöinen analyysi

Jouni Tuomen ja Anneli Sarajärven (2009, 93) mukaan laadullisista aineistoista on valittava tietty, tarkkaan rajattu ilmiö, jota tutkitaan syvällisemmin. Tutkimuksen on tärkeämpää kertoa vähästä paljon kuin paljosta vähän. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota käytetään laadullisessa tutkimuksessa. Se jaetaan usein teoriasidonnaiseen, teorialähtöiseen ja aineistolähtöiseen analyysiin. (Mt.)

Teoriasidonnaisessa analyysissä avainyksiköt valitaan tutkimusaineistosta, mutta niitä käsitellään teorian kautta. Teorialähtöinen analyysi taas pyrkii testaamaan esimerkiksi

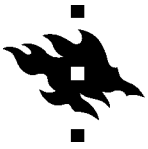


tietyn teorian tai mallin paikkansapitävyyttä uudessa kontekstissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009.) Valitsin analyysimenetelmäksi aineistolähtöisen sisällönanalyysin, sillä arvioni mukaan se auttaa vastaamaan parhaiten tutkimuskysymyksiini. Jos tutkisin aineistoa teorian kautta, jotain mielenkiintoista ja merkittävää voisi jäädä huomaamatta. Aineistolähtöisessä analyysimenetelmässä avainyksiköt valitaan tutkimuksen aineistosta eikä niitä ole valittu etukäteen. Toisaalta koska olen jo etukäteen valinnut teemat puolistrukturoituihin haastatteluihin, aineisto on jo valmiiksi strukturoitua. (Mt. 102–103.) Peilaan kuitenkin aineistoa teoriaosuuden kirjallisuuteen.

Lähtökohtaisesti tutkimuskysymyksiä ei esitetä sellaisenaan haastateltaville tai kyselyn vastaajille (Ruusuvuori et al. 2010, 8). Tutkimuskysymykseni ovat kuitenkin niin käytännönläheisiä, että niihin vastaamiseksi oli perusteltua esittää ne haastateltaville sellaisenaan. Esimerkiksi kun yksi tutkimuskysymyksistäni on, miten seksuaalisen häirintää pitäisi käsitellä työympäristössä viestintä- ja media-alan ammattilaisten mielestä, kysyin haastateltavilta, miten heidän kokemaansa seksuaalisen häirinnän tapauksia olisi pitänyt käsitellä organisaatioissa. Muu aineisto vastasi myös tähän kysymykseen, sillä ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselyssä vastaajilta kysyttiin, miten häirintää pitäisi ennaltaehkäistä. Moni vastaajista antoi ehdotuksia käsittelyprosessin parantamiseen, sillä toimiva käsittelyprosessi nähtiin tärkeänä myös seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyyn.

Yksi tutkimuskysymyksistäni on, miten seksuaalista häirintää pitäisi ennaltaehkäistä työympäristössä viestintä- ja media-alan ammattilaisten mielestä. Kyselyn avovastauksissa tähän tuli paljon vastauksia ja myös haastateltavat kertoivat tähän liittyviä ajatuksia. Lisäksi tutkimuskysymyksenäni on, minkälaisena viestinnän ja media-alan ammattilaiset näkevät heidän työnantajaorganisaatioidensa suhtautumisen seksuaaliseen häirintään. Tätä ei puolestaan ollut mielekästä kysyä haastatteluissa suoraan. Sen sijaan kysyin sekä organisaatiokulttuuriin että seksuaalisesta häirinnästä sellaisia kysymyksiä, että haastatteluaineisto vastaa tähän tutkimuskysymykseen. Kyselystä sai myös aineistoa, joka auttoi vastaamaan tähän kysymykseen.

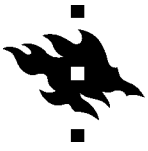
Nauhoitin haastattelut, minkä jälkeen litteroin ne melko yleisellä tasolla. Tämän pro gradun tutkimuskysymyksiin vastaamisen kannalta haastattelujen asiasisällöt ovat oleellisia ei niinkään se, miten asiat on sanottu tai niiden suhde edeltävään puheeseen (Ruusuvuori 2010, 356). Luettavuuden parantamiseksi olen poistanut litteroidusta



tekstistä puhekielisyyksiä ja täytesanoja. Sitaattien tiivistämiseksi ja tutkielman kannalta olennaisten osuuksien löytämiseksi olen myös lyhentänyt joitain vastauksia. Jos olen lyhentänyt haastatteluista tai avovastauksista poimimiani sitaatteja keskeltä, olen merkinnyt sen näin: [...]. Kyselyn avovastauksia olen tarvittaessa korjannut oikeinkirjoitusta lukemisen helpottamiseksi. Sekä haastatteluissa että avovastauksissa olen käyttänyt hakasulkeita [], jos sitaatti tarvitsi ymmärrettävyyden vuoksi tarkennusta tai jos aineistossa oli anonymisoimista vaativia kohtia.

Luin aineiston useita kertoja läpi. Jokaisella lukukierroksella kirjoitin tutkimuskysymykset mielessäni avovastausten ja haastattelujen litteraattien marginaaleihin merkintöjä löytämistäni yhdenmukaisuuksista. Lopulta valitsin aineistosta löytämistäni yhdenmukaisuuksista tutkimuskysymyksien kannalta olennaisimmat avainyksiköt. Samalla otin sitaatteja talteen, jotta voisin perustella tulkintani.

Avainyksikköjen valintaan vaikutti jo aikaisemmin haastatteluihin valitsemani teemat eli seksuaalinen häirintä ja organisaatiokulttuuri. Avainyksiköt näkyvät tarkemmin seuraavan luvun alalukujen otsikoinnissa. Koska tämän pro gradun tarkoituksena on ilmiön eli viestintä- ja media-alalla tapahtuvan seksuaalisen häirinnän kuvaaminen, en ole huomioinut vastauksista poimittujen avainyksikköjen kvantitatiivisia määriä. Olen sen sijaan keskittynyt kvalitatiiviseen ulottuvuuteen eli siihen, mitä aiheita kyselyn vastaajat ja haastateltavat nostivat esille.



5 Analyysi

Tässä analyysiluvussa kartoitan ensiksi, millaisia seksuaalisen häirinnän kokemuksia viestintä- ja media-alan ammattilaisilla on. Tämän jälkeen siirryn kertomaan heidän näkemyksestään työnantajaorganisaatioidensa suhtautumisesta seksuaaliseen häirintään. Sitten esittelen erilaisia keinoja seksuaalisen häirinnän käsittelyyn ja ennaltaehkäisyyn. Lopuksi käsittelen haastatteluissa ja avovastauksissa kerrottuja näkemyksiä organisaatiokulttuurin merkityksestä seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisylle.

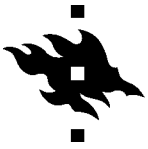
5.1 Seksuaalinen häirintä viestintä- ja media-alalla

ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselytutkimus vuoden 2018 alusta antoi tärkeää tietoa viestintä- ja media-alalla tapahtuvasta seksuaalisesta häirinnästä: 57 % kaikista vastaajista (65 % naisista ja 33 % miehistä) oli kokenut joskus työelämässä joko fyysistä tai verbaalista häirintää työelämässä.

Vähiten seksuaalista häirintää koettiin viestintä- ja markkinointitoimistoissa (11 %). Eniten seksuaalista häirintää esiintyi julkisissa säätiöissä ja muissa vastaavissa organisaatioissa (19 %). Muiden työnantajien alaisuudessa työskentelevistä häirintää koki 15–18 % vastaajista.

Jotta seksuaalista häirintää voidaan ennaltaehkäistä ja sen käsittelyyn löydettäisiin hyviä keinoja, on hyvä tietää, minkälaisia seksuaalisen häirinnän kokemuksia viestinnän ja media-alan ammattilaisilla on. Vaikka ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselyssä ei kysytty, minkälaisia häirintäkokemuksia vastaajilla oli, monet kertoivat niistä silti avovastauksissa. Haastateltamiltani henkilöiltä kysyin puolestaan, millaisia kokemuksia heillä on seksuaalisesta häirinnästä.

Seuraavassa alaluvussa kerron, minkälaista verbaalista ja fyysistä seksuaalista häirintää viestintä- ja media-alalla on sekä ketkä häiritsevät seksuaalisesti.



5.1.1 *Verbaalinen seksuaalinen häirintä yleisempää kuin fyysinen*

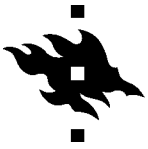
ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselyn mukaan seksuaalisen verbaalisen häirinnän kohteeksi joutuminen on yleisempää kuin fyysisen häirinnän. Kaikista vastaajista fyysistä häirintää töissä oli viimeisen kahden vuoden aikana kokenut 7 % ja verbaalista 13 %. Vastaajista 16 % kertoi puolestaan tulleen joko fyysisesti tai verbaaliseksi häirityiksi. Miesten ja naisten välinen ero tosin oli suuri: naisista 19 % oli kokenut häirintää, kun miehistä vain 9 %.

Verbaaliseen häirintään liittyy usein seksistinen tai seksuaalinen huumori. Loukkaavana koettiin muun muassa oman kehon arvostelu, sillä sen nähtiin vähättelevän häirinnän kohteen ammatillista osaamista. H4:n ollessa harjoittelussa pörssiyrityksessä hänen markkinointipäällikkönä toiminut esimiehensä vitsaili epäasiallisesti. Kun suunnitteilla oli markkinointivideo, kyseinen esimies arvioi, että eräs julkisuudessa esillä ollut hyvinvointiasiantuntija ei olisi voinut esiintyä siinä. Esimies perusteli sen H4:n mukaan näin: ”Se on nyt semmoinen fitness-mimmi, että se voi vaikka vahata bikinin päällä autoa, että siitä saa varmasti hyvää mainosmateriaalia että ei ehkä kuitenkaan mejän firmaan sopivaa”. Lopulta H4 päätyi esiintymään videolla, jonka kuvauksissa hänen esimiehensä häiritsi häntä seksuaalisesti.

”Se oli semmonen [video], jossa ravintolatilaisuudessa ois pitäny maksaa se ravintola-annos [...], niin tää mun esihenkilö tokasee siinä kaikkien kuullen, että ’jos sulla ei oo lompakkoo mukana, niin sähän voit ottaa sen tuolta tissien välistä’, jolloinka mä koin sen ensinnäkin sen viittauksen, että nainen ottaa jotain rintaliiveistään, niin se ei ollut ihan siihen työ-, asiantuntijakenttään sopivaa ja koin [...] että mut laitettiin alemmalle tasolle selkeesti siinä tilanteessa.” (H4)

Myös H5:n mielestä se, että työsidonnaisissa illanviettotapahtumissa humaltuneet ihmiset käänsivät puheen hänen ulkonäköönsä liittyviin seikkoihin, oli hänen ammattitaitoaan väheksyvää.

”Sitten kun ihmiset on riittävän määrän juonut, niin ne rupee sörkkii sitä aihetta ja sit jos se menee tosi pitkälle, niin mä koen sen tosi loukkaavaks naiseutta



kohtaan ja siitä tehään sellanen asia, joka tavallaan – ne ei itekään sitä tajuu – mut sehän vähentää tai romuttaa mun ammatillisen uskottavuuden ihan täysin. Semmosen tilanteen jälkeen on ihan hirveen vaikee olla uskottava jossain neuvottelutilanteessa.” (H5)

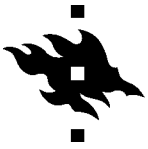
H1 joutui puolestaan fyysisen häirinnän kohteeksi, kun hän oli jatkanut kesätyöpaikassaan opintojen ohella työtehtävänään asiakkaan lehden taittaminen. Ennen lehden menemistä painoon työpäivät saattoivat venyä iltaan saakka. Asiakas häiritsi H1:tä tällaisena iltana heidän ollessaan kahdestaan toimituksessa.

”Sitten yks ilta, oltiin saatu lehti tehtyä, olin siinä työhuoneessa ja sanomassa vaan ’heippa ja katellaanko taas ens viikolla’, niin tää mies kiskasee tän huoneen oven kiinni [...] ja kävi ihan fyysisesti käsiksi, yritti suudella ja käpälöidä. [...] Mä totta kai rupesin huutamaan ja työnsin sen siitä pois ja sain pidettyä itteni kuosissa sillä tavalla, että mä fyysisesti ajoin sen pois sieltä koko toimituksesta.” (H1)

Myös H2 on kokenut fyysistä seksuaalista häirintää työskennellessään harjoittelijana mainostoimistossa.

”Kesäjuhlat oli jossakin paikassa [...] ja siellä oli tietysti baari [...]. Olin mennyt juomaa tilaamaan [...] ja nojasin siihen [tiskiini] ja sieltä tulee [yksi firman johtajista] tyyliin on tullu saman tien taakse ja rupee hieromaan minun persettäni ja kourimaan [...] tosi ahnaasti ja pitkäkestosesti sen ajan ja minä niinku häkellyn aivan täysin [...]. Kai mä oon sitten suomalaisittain huitassu sen juoman naamaan ja ollu silleen, ettei mitään ois tapahtunu.” (H2)

Kuten osa kyselyn vastaajista, myös H3 oli kokenut sekä verbaalista että fyysistä häirintää. Hän oli vastuussa asiakkuudesta, jonka edustaja häiritsi häntä seksuaalisesti usean vuoden ajan. Asiakas kommentoi H3:n koruja ja vinkkasi hänelle silmää. Hän koki myös halaamalla tervehtimisen epämiellyttävänä. Erityisen uhkaavaksi H3 oli kokenut tilanteen, jossa hän oli ollut seksuaalisesti häirinteen asiakkaan kanssa kahden tyhjässä toimistorakennuksessa myöhään iltapäivällä, kun valot oli jo sammutettu.



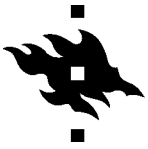
”Sitten oli se tilanne, että sanotaan hyvästejä tai moikataan ja näin, niin mä tulin pitkän matkan päästä tällain käsi ojossa, että mä haluun kätellä sua hyvästiks, mut se tuli vain tälle kädet levällään ja halus halata mua. Ja niinku väkisin halas, teki sen niin, et se tuntu uhkaavalta tilanteelta, että me oltiin kahdestaan siellä tilassa, missä ei oo muita ihmisiä ja tiedostin, että se on iso fyysisesti vahvempi mies.” (H3)

Fyysinen seksuaalinen häirintä liittyy usein epävirallisempiin juhliin, joissa on alkoholia. Humalassa firman bileissä ei välttämättä tiedosteta toisten koskemattomuuden rajoja samoin kuin selvin päin konttorilla. H5 on kokenut joitain yksittäisiä seksuaalisia häirintätapauksia alansa juhlissa. Häirintä ei ole hänen mielestään ollut valtaaan kytkettyä hyväksikäyttöä, vaan hän tulkitsee sen epämukavaksi humalakäyttäytymiseksi. Hän kokee, että juhlissa tapahtuvaan seksuaaliseen häirintään on vaikea puuttua, jos se on ”hienovaraista”.

”Mua ei oo koskaan tullu kukaan missään kourimaan tai törkeästi lähestymään fyysisesti. [...] Se on vähän niinkun semmonen puolivahinko ja [...] sä et halua tehdä numeroa jostain tilanteesta, mis toinen osapuoli ei vahingossa tiedä tehneensä jotain, tajunnut koskeneensa tai jotain muuta vastaavaa. Niin sellasii saattaa olla, että niihin ei lähtökohtaisesti ala reagoimaan, että ei halua olla sellanen ihminen, joka nostaa metakan niin sanotusti.” (H5)

Varsinaisten seksuaalisen häirinnän lisäksi H5 on kokenut joidenkin henkilöiden käytöksen muuten epäasialliseksi ja hänen rajojaan rikkovaksi. Hän kuitenkin korostaa, että niin hänen kokemansa seksuaalinen häirintä kuin muu epäasiallinen käytös on ollut yksittäisten ihmisten yksittäisiä tapauksia, joissa henkilö on käyttäytynyt epäsoveliaasti.

”Se liittyy suomalaiseen illanviettotapaan. Ja koska monesti niissä ollaan kuitenkin ehkä enemmän yksityishenkilönä. [...] Ne on ollu [...] semmosii humalaisii tunnustuksia, et ’kun mä niin tykkään susta! Sä oot tosi kiva.’ Se ei oo ees ollu sellasta härskiä, mut se ylittää semmosen soveliaisuuden rajat, et sä et voi tulla iholle.” (H5)



Kyselyn avovastauksissa myös juhlat ja alkoholi mainittiin seksuaalisen häirinnän yhteydessä. Seksuaalista häirintää vähäteltiin ja puolusteltiin häiritsijän humalatilaan vedoten.

”Ongelma [on] pikkujouluissa, joissa kaikki pistetään alkoholin piikkiin. Todelliset pikkujoulusikailijat saavat pokkana jatkaa töissään eikä kukaan sano mitään.”

5.1.2 *Ketkä häiritsevät seksuaalisesti?*

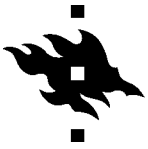
ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselyssä kysyttiin, kenen taholta seksuaalista häirintää on koettu viimeisen kahden vuoden aikana. Vastausvaihtoehdot tähän kysymykseen olivat kollega, esimies, toimitusjohtaja (tai muu johtoon kuuluva), oman toimiston ulkopuolinen kollega, asiakas, haastateltava/kuvattava tms. ja muu henkilö.

Yleisintä oli joutua kollegan häirinnän kohteeksi. Miehiä häiritsi suhteessa enemmän omat kollegat (67 % tapauksissa) kuin naisia (54 %). Miehet myös kokivat seksuaalista häirintää oman toimiston ulkopuoliselta kollegalta prosentuaalisesti enemmän kuin naiset (miehistä 25 % ja naisista 16 %). Näin on siitä huolimatta, että Viestinnän eettinen neuvottelukunta (VEN) ohjeistaa toisin. VEN:n mukaan ”Viestinnän ammattilaiset sitoutuvat voimassa olevien lakien ja asetusten lisäksi noudattamaan seuraavia eettisiä ohjeita”. Seksuaalisesti häiritsevien viestinnän alan ammattilaisten käytös on ristiriidassa sen kanssa, että heidän pitäisi suhtautua ”arvostavasti kollegoihinsa ja muiden ammattialojen edustajiin”.¹⁰

Sukupuolten välillä oli eroa myös siinä, että oma esimies häiritsi seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutuneita miehiä (25 %) prosentuaalisesti enemmän kuin naisia (9 %). Yksi avovastaaaja kertoi tällaisen tapauksen seksuaalisesti häirinneestä naisesta:

”Täytyisi uskaltaa tunnustaa, että myös valtaan päässyt nainen [...] saattaa käyttää valtaansa väärin ja toteuttaa seksuaalista häirintää. Olemalla ’kiltti’ [naiselle] hänen haluamallaan tavalla, urakehitys oli taattu. Tuossa [projektissa]

¹⁰ VEN: Viestinnän eettiset ohjeet, haettu 4.5.2019 <http://ven.fi/ohjeet/viestinnan-eettiset-ohjeet/>



hänen takiaan kolme [hänen alaistaan] ajautui loppujen lopuksi avioeroon omilla tahoillaan ja [nainen] nautti vallastaan.”

Wrightin ja Beanin (1993, 3) mukaan historiallisesti naiset ovat olleet työelämässä miehiin alisteisissa positioissa, ja useimmin myös seksuaalisen häirinnän uhreja, mutta naisten ollessa yhä enemmän johtavissa asemissa, miesten raportoimat häirintätapaukset ovat myös nousussa. Eräs avovastaaja kommentoi seksuaalisen häirinnän seurauksia näin:

”En halunnut tehdä töitä kyseisen [valta-asemassa olevan naisen] kanssa enää. Tämä johti urakehitykseni katkeamiseen.”

Toisaalta naiset kokivat seksuaalista häirintää enemmän kuin miehet muilta tahoilta kuten toimitusjohtajalta tai johdolta, asiakkailta, haastateltavilta ja kuvattavilta. Alle 31-vuotiaista jopa 31 % oli tullut häirityksi haastateltavan tai kuvattavan henkilön toimesta. Tämä näkyi myös lehdessä tai muussa vastaavassa toimituksessa työskentelevien verrokkiryhmästä. Heistä 28 % oli tullut häirityksi tämän ryhmän taholta.

ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselyn avovastauksissa kerrotut naisten ja miesten harjoittamat seksuaalisen häirinnän tapaukset erosivat jossain määrin toisistaan. Esimerkiksi naiset häiritsivät sekä miehiä että naisia, kun taas vastauksissa ei mainittu tapauksia, joissa miehet olisivat häirinneet toisia miehiä. Häiritsijän sukupuolta ei kysytty erikseen kyselyssä.

Maskuliinisuus yhdistetään usein seksuaaliseen dominanssiin (Pryor, LaVite & Stoller 1993), minkä vuoksi miehille voi olla naisia vaikeampaa kertoa seksuaalisesta häirinnästä. Taustalla voi olla uskomus siitä, että miehille ei ole hyväksyttävää kokea naisilta saatu seksuaalinen huomio ahdistavana tai negatiivisena. Eräs miespuolinen vastaaja kertoi tällaisen kokemuksen seksuaalisesta häirinnästä ja sen seurauksista:

”Yksi naispuolinen, naimisissa oleva työkaveri kosti minulle joka käänteessä vuoden ajan sitä, kun en lähtenyt häntä koulutuksessa panemaan. Kärsin sen hiljaa.”



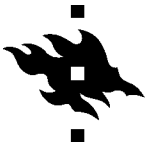
Nämä esimerkit naisten miehiä kohtaan harjoittamasta seksuaalisesta häirinnästä voidaan luokitella seksuaaliseksi pakottamiseksi, jossa työhön liittyviä asioita lupailaan tai niistä uhkaillaan seksuaalisen kanssakäymisen hinnalla. Vastaavia esimerkkejä pakottamisesta ei ollut paljon kyselyn avovastauksissa. Haastateltavista vain H1 kertoi eräästä toisesta kesätyöpaikastaan, jossa hänelle oli tehty työtarjous seksuaalista palvelusta vastaan.

“Hän [toimitusjohtaja] pyys mut juttusille [organisaation juhlissa] ja oisko hän pyytännyt mua käymään siellä toimituksessa jonkun asian verukkeella. Muistan, että istuttiin hänen huoneessaan ja siinä tuli yks semmonen suora ehdotus: ‘Jos annat seksiä, niin jatkuu kesäduunit’.” (H1)

Kaikkia haastateltavia oli häirinnyt mies, mutta H4:ää oli häirinnyt myös nainen. Tämä toinen hänen kokemansa seksuaalinen häirintätapaus tapahtui hänen työskennellessään harjoittelijana viestintätoimistossa.

”[Toimistotyöntekijä] halusi tehdä kaikille tälläiset [teokset], joissa oli jokaisen oma nimi. [...] Hän oli yrittänyt vielä tuoda tällaisia häntä [henkilökunnan jäsentä] kuvaavia elementtejä [niihin], että [...] meidän valokuvaajalla oli kamera kädessä ja jollakin oli vaik hiukset jollain tavalla ja tän tyyppisiä juttuja. Sit siel oli minulle tehty rinnat. Ja sitten oli yhdelle muulle [myös] ja sitten sen paikan tälläiselle miespuoliselle henkilölle oli [tehty] penis.” (H4)

Naisten toisiin naisiin kohdistettu seksuaalinen häirintä ilmeni aineistoissa erilaisena kuin naisen tai miehen harjoittama heteroseksuaalinen häirintä. Näissä tapauksissa häirinnän kohteen kehoon tai seksuaalisuuteen kiinnitettiin ei-toivottua huomiota. Niissä ei kuitenkaan ollut havaittavissa seksuaalista kiinnostusta kohteeseen eikä se ollut pakottavaa tai fyysistä häirintää. Avovastauksissa kerrottiin tällainen tapaus: ”Omassa tapauksessani kyseessä ei ollut mies häiritsemässä naista vaan nainen häiritsemässä naista henkilökohtaisuuksiin menevillä ja toisen seksuaalista identiteettiä arvottavilla kommentteilla.”



5.1.3 Nuoret erityisen alttiita kokemaan seksuaalista häirintää

ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselyyn vastanneista ikäryhmistä nuorimmat eli alle 31-vuotiaista 31 % oli kokenut seksuaalista häirintää, mikä on eniten muihin ikäryhmiin verrattuna. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat harjoittelijoina olleensa epävarmoja omasta osaamisestaan ja asemastaan organisaatiossa, minkä vuoksi seksuaalisesta häirinnästä kertominen koettiin vaikeana. Seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutumisen ajateltiin johtuvan siitä, että nuoret ovat valta-asemassa alempana ja heidän epävarmuuttaan asemastaan ja osaamisestaan oli helppo hyödyntää. Myös organisaatioiden tapa käsitellä häirintätapauksia yhdistettiin tähän. H4 uskoo, että harjoittelija-asema ”osaltaan varmasti vaikuttaa jollain tavalla niihin valtarakenteisiin ja tän tyyppisiin asioihin, miten mua on sitten kohdeltu harjoittelijana niitten asioiden eteenpäin viemisessä.”

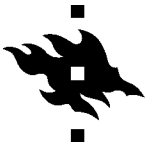
Avovastauksissa toistui näkemys nuorista ja nuorista naisista erityisryhmänä, joka on muita viiteryhmiä alttiimpi kokemaan seksuaalista häirintää.

“Nuoret naiset ovat erityisryhmä, joihin kohdistuu eniten häirintää. Heille esim. valmennusta pienryhmissä koulutusta / verkossa seksuaalisen häirinnän torjuntaan. Miksei myös miehille – vähän eri sisällöllä.”

Lisäksi H1:n mielestä hänen opiskelukaupunkinsa yhteiskunnallinen konteksti on mahdollisesti syynä rakenteelle, jonka vuoksi seksuaaliset häirintätapaukset voivat uusiutua.

”On käynyt mielessä, että [opiskelukaupunkiin] on just perustettu nimenomaan tää viestinnän opetusohjelma ja totta kai kaikki toimittajat ja myöskin graafikot ettii alan töitä ja kesätyöt on todella haluttuja [...]. Tavallaan noi olosuhteet on mahdollistanut sen, että tää tilanne [seksuaalinen häirintä] jatkuu, sillä kesäduunarit ei aina valitettavasti oo tietoisia oikeuksistaan ja heillä ei oo kokemusta eikä näkemystä tai tietoa siitä, mitä pitää tehdä, jos tämmöstä sattuu, niin pahimmassa tapauksessa se voi jatkua.” (H1)

Kyselyn avovastauksissa tuli esille myös negatiivisia seurauksia siitä, jos seksuaalista häirintätapausta oli viety eteenpäin: ”Tiedän yhtiössämme tapauksen jossa nuori



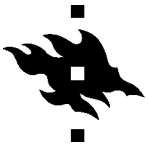
nainen sai kärsiä, pomo yhä porskuttaa ja on yhtä niljakas kuin ennen.” Tämä saattaa myös vaikuttaa halukkuuteen kertoa häirinnästä.

Osa haastateltavista kertoi myös pohtineensa pukeutumistaan. H2 mietti, olisiko välttynyt fyysiseltä häirinnältä, jos ei olisi käyttänyt vartalonmyötäistä mekkoa mainostoimiston juhlissa. Hän kuitenkin korosti, että vastuu häirinnästä on aina häiritsijällä: ”ei vittu se mene sillä lailla! Ei kukaan saa koskea sinuun!” H4 puolestaan alkoi kyseenalaistaa ymmärryksensä viestintätoimiston pukukoodista, koska hänen rintansa oli valittu häntä kuvaavaksi ominaisuudeksi teokseen. H5 kertoi puolestaan pukeutuneensa hyvin neutraalisti nuorena naisena, jotta välttyisi mahdolliselta seksuaaliselta häirinnältä ja jotta hänet nähtäisiin vakavasti otettavana ammattilaisena.

”Ite nuorena naisena kun on tullu alalle, niin jotta siltä [seksuaaliselta häirinnältä] välttyis, niin on just tehny ylikorostetusti asioita, et on ollu yliasiallinen ja hirveen vähän antanu ittestään, että ei koeta, että sä yrität sillä naiseudella pelata työelämässä. Nyt se kuulostaa tosi huvittavalta, koska ei nykysin ajattele silleen. [...] Sitä mä en osaa arvioida, kun mä tein sitä niin systemaattisesti nuorena, vaikuttikse siihen, et mä en oo nähny sellasta suoraa häirintää niin paljon.” (H5)

Aineiston seksuaalisen häirinnän tapauksia voi luokitella Fitzgeraldin, Gelfandin ja Drasgow’n (1995, 430–431) teorian mukaan ei-toivotuksi seksuaaliseksi huomioksi, seksuaaliseksi pakottamiseksi ja sukupuoliseksi häirinnäksi. Suurin osa kyselyyn vastanneista ja haastateltavista oli saanut osakseen fyysistä tai verbaalista ei-toivottua seksuaalista huomiota, joka usein loukkaa kohdetta. Avovastauksissa painottui kritiikki epäasiallista puhetta ja vitsejä kohtaan. Kaikkien olisi hyvä ymmärtää, että ”härskit” vitsitkin voivat olla seksuaalista häirintää, mikä viitanee siihen, että seksuaalinen häirintä assosioidaan usein häiritseväksi puheeksi. H1:llä, H2:lla ja H5:llä sekä osalla kyselyyn vastanneista oli lisäksi häirintäkokemuksia, joihin liittyi alkoholi. Seksuaalinen häirintä ja epäasiallinen käytös pistetään usein ”kännin piikkiin”.

Toisin kuin Fitzgerald, Gelfand ja Drasgow (1995, 430–431) määrittelevät, tässä pro gradussa seksuaalinen ja sukupuolinen häirintä käsitetään kahdeksi eri asiaksi. Näiden välillä on kuitenkin usein yhteys, mikä tuli esille myös tutkimusaineistossa.



Seksuaalinen häirintä liitettiin usein sukupuolten väliseen valta-asetelmaan, jossa naiset ovat alakynnessä. Palaan sukupuolten väliseen tasa-arvoon tarkemmin alaluvussa 6.4.3.

5.2 Työnantajaorganisaatioiden suhtautuminen seksuaaliseen häirintään

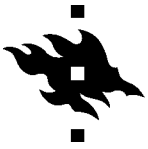
Työnantajaorganisaatioiden suhtautumisen seksuaaliseen häirintään voi päätellä muun muassa siitä, miten tapauksia käsitellään tai mitä seuraa niistä toimenpiteistä, joihin häirinnän kohteet ryhtyvät. Koska organisaatio koostuu ihmisistä, joiden asenteet heijastavat organisaation suhtautumista häirintään, on hyvä tietää, miten häiritsijät, esimiehet, tai muut häirinnän käsittelyprossiin liittyvät henkilöt suhtautuvat tapauksiin.

Myös ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselytuloksista voi varovaisesti arvioida, miten viestintä ja media-alan ammattilaiset näkevät työnantajaorganisaatioidensa suhtautumisen seksuaaliseen häirintään. Vastaajia pyydettiin valitsemaan työyhteisöään parhaiten kuvaava väite seuraavista vaihtoehdoista:

- Työyhteisössäni ei esiinny seksuaalista häirintää.
- Työyhteisössäni voi tehdä ilmoituksen seksuaalisesta häirinnästä.
- Työyhteisössäni esiintyy seksuaalista häirintää.
- En osaa/halua sanoa.

Vastaukset antavat osviittaa organisaatioiden suhtautumisesta – tai ainakin vastaajien kokemuksesta organisaatioiden suhtautumisesta – seksuaaliseen häirintään. Jos häirintää ei esiinny vastaajan mielestä, voi olla että organisaatiossa ei siedetä seksuaalista häirintää. Tämän vastausvaihtoehdon perusteella ei voi kuitenkaan päätellä, onko organisaatiossa mekanismit häirintään puuttumiseen tai tiedetäänkö niistä.

Jos vastaaja on valinnut vaihtoehdoksi, että hänen työyhteisössään voi tehdä ilmoituksen seksuaalisesta häirinnästä, käsittelyprosessi on ainakin osan organisaation jäsenten tiedossa. Siihen, tapahtuuko häirintää organisaatiossa, tämä



vastausvaihtoehto ei ota kantaa. Ilmoitusmahdollisuuden olemassaolo viittaa siihen, että seksuaaliseen häirintään suhtaudutaan vakavasti.

Voi olla puolestaan, että organisaatiossa on korkea toleranssi seksuaaliselle käytökselle, jos vastaaja on valinnut, että työyhteisössä esiintyy seksuaalista häirintää. Ilmoitusmahdollisuuteen häirintätapausten sattua tai tietoisuuteen käsittelyprosessin olemassa olosta tämä vastausvaihtoehto ei kerro.

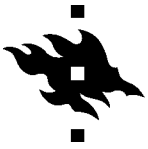
Kaikista vastaajista yli puolet, yhteensä 55 %, vastasi ettei heidän työyhteisössään esiinny seksuaalista häirintää. Viestintä- tai markkinointitoimistossa työskentelevistä vastaajista 68 %:n mukaan heidän työyhteisöissään ei esiinny seksuaalista häirintää, mikä onkin paras tulos eri ammattiryhmien välillä. Lisäksi vähiten seksuaalista häirintää oli koettu viestintä- ja markkinointitoimistoissa. 70 % niissä työskentelevistä vastaajista oli kertonut, ettei ole koskaan kokenut seksuaalista häirintää. Muissa ryhmissä vastaava prosenttiosuus vaihteli 53–65 %:n välillä.

Vastaavasti huonoin tulos oli pörssiyhtiöiden vastaajilla, sillä heistä vain 44 % vastasi, ettei heidän työyhteisössään esiinny seksuaalista häirintää. Toisaalta heistä 55 % oli sitä mieltä, että heidän työyhteisössä voi tehdä ilmoituksen seksuaalisesta häirinnästä. Kaikista kyselyyn vastanneista 26 % oli valinnut tämän vastausvaihtoehdon. Naisten ja miesten välillä tässä oli kuitenkin ero: miehistä näin vastasi 31 %, kun taas naisista vastaava prosenttiosuus oli 24 %. Kaikista synkimmän vaihtoehdon ”Työyhteisössäni esiintyy seksuaalista häirintää” valitsi kaikista vastaajista vain 6 %. Alle 31-vuotiaista näin vastasi kuitenkin 11 %.

5.2.1 Seksuaalisen häirinnän kohteiden toimenpiteet

ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselyssä kartoitettiin myös toimenpiteitä, joihin häirinnän kohteet olivat ryhtyneet. Monivalintakysymysten vaihtoehdoiksi annettiin rikosilmoituksen tekeminen, tekijän kanssa puhuminen, esimiehelle kertominen, yhteyden ottaminen terveydenhuoltoon, ei mikään toimenpide, ”en halua sanoa” ja muu toimenpide.

Kuten aikaisemmassakin tutkimuksessa (esim. Schneider, Swan & Fitzgerald 1997), myös tähän kyselyyn vastanneista suurin osa (59 %) ei ryhtynyt mihinkään



toimenpiteisiin häirintätapauksen jälkeen. Häirintää kokeneista miehistä 68 % ei ryhtynyt toimenpiteisiin. Hyvin harvat ottivat yhteyttä terveydenhuoltoon: yhteensä näin teki vain 4 %. Rikosilmoituksen teki äärimmäisen harva, vain 1 %.

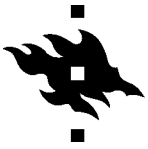
Osa vastaajista on ottanut häirinnän puheeksi itse tekijän kanssa. Yhteensä 19 % kaikista vastaajista teki näin, mutta miehistä vain 6 %. ”Olen kertonut häirinnän tekijälle, etten hyväksy hänen toimintaansa ja että hänen on lopetettava se,” kertoi eräs vastaaja. Kaikki häirityiksi tulleet eivät kuitenkaan sanoneet näin suoraan, että kokevat käytöksen epäasialliseksi vaan ”takaisin aukominen” mainittiin myös muuna toimenpiteenä.

Häiritsijät reagoivat eri tavalla, kun seksuaalinen häirintä otettiin käsittelyyn. H3:n tapauksessa häiritsijä lopetti halaamisen, kun häneltä sitä pyydettiin. Se oli ainut kerta, kun häiritsevä käytös otettiin tiedettävästi puheeksi hänen kanssaan.

”Mä sain halaamalla tervehtimisen loppumaan ite semmosella keinolla, että mä menin yhteen palaveriin pyörällä tän asiakkaan omalle toimistolle ja mulla oli pyöräilykypärä varusteena mukana ja mä tulín heidän ovesta sisään ja pidin sitä pyöräilykypärää niinku omaa rintakehää vasten sellasena torjuntakilpenä. [...] Tää asiakas oli taas tulossa halaamaan ja [...] siinä oli tavallaan se fyysinen juttu siinä kilpenä, se pyöräilykypärä ja sit mä sanoin, että mä mielummin kättelen, niin sit me käteltiin ja sen jälkeen muistaakseni ainakin niin hän ei enää väkisin halannut.” (H3)

H5 on reagoinut tilanteissa huumorilla. Jälkikäteen hän ei ole kokenut tarpeelliseksi palata tilanteisiin, koska kokee reagointinsa tilanteessa riittäväksi. Lisäksi hän epäilee, etteivät häiritsijät välttämättä muista tilannetta myöhemmin voimakkaan humalatilansa vuoksi.

”Ehkä vähän semmosella ylimielisellä huumorilla [olen mennyt tilanteessa eteenpäin], et en mä oo silleen hihitelly vaan ehkä nauranu hänelle siinä tilanteessa. Se on ehkä ollu mun mekanismi selvitä niistä tilanteista. Mä en oo koskaan halunnu näyttää, et se on mua loukannu vaan päinvastoin mä oon nauranu niille päin naamaa, et ’ohhoh, mikä läppä!’” (H5)



Esimiehelle kerrottiin myös seksuaalisesta häirinnästä. Näin teki 19 % vastaajista. Avovastauksista käy ilmi, että esimiesten suhtautuminen vaihteli kuitenkin erittäin paljon: ”En uskaltanut aloittaa toimenpiteitä, koska esimies uhkaili seuraamuksilla”, kertoi eräs vastaaja. Myös H3 kertoi asiakkaan epäasiallisesta käytöksestä esimiehelleen, yrityksen toimitusjohtajalle, mutta sai osakseen vähättelyä.

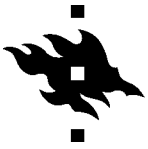
”Se oli vähän kaksinaista hänen reaktionsa siihen. Hän oli kans niinku semmonen 55-vuotias mies ja no hän sano sekä sitä että ’jaa se tyyppi vaan on semmonen vähän omanlaisensa persoona ja vähän semmonen lennokas tyyppi’ et tavallaan pitäis vähän ymmärtää, että hän vähän venyttää niitä käyttäytymissääntöjä. [...] Mut kyl tää mun pomo toisaalta sano sitä kans, että hyvä että tulin hänelle kertomaan, että hän niinku ymmärtää, että tunnen niin että se on ollu epäasiallista. [...] Ja se ei siitä sitten edenny sen keskustelun jälkeen, että mä jatkoin niinku edelleen sen ihmisen lehden tuottajana ja jouduin niihin palavereihin hänen kanssaan.” (H3)

Avovastauksissa kerrottiin, kuinka jotkut esimiehet ovat myös tukeneet seksuaalista häirintää kokeneita alaisiaan:

”Esimies kertoi, että joku toinenkin oli joutunut niin ikään sietämään kyseisen haastateltavan taholta tulevaa häirintää. Kyseinen henkilö ei esimiehen mukaan enää tule esiintymään lehden sivuilla, teki hän mitä tahansa merkittävää.”

ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselyssä 10 % vastaajista kertoi ryhtyneensä muihin kuin edellä mainittuihin toimenpiteisiin heihin kohdistuneen seksuaalisen häirinnän vuoksi viimeisen viiden vuoden aikana. Yli 50-vuotiaista näin teki jopa 20 %. Osassa avovastauksista tähän vastattiin kertomalla seurauksista, kuten avioerosta ja osa vastasi myös jollain muulla tavalla ohi kysymyksen. Monivalintakysymysten vaihtoehtojen lisäksi muita varsinaisia keinoja kuitenkin mainittiin.

Seksuaalisesta häirinnästä kannattaa puhua avoimesti kollegoiden kanssa jo ennen mahdollisia häirintätapauksia. Jos seksuaalista häirintää tapahtuu, tiedon jakamisen myötä voi tulla esiin muita häirintätapauksia. (Booth-Butterfield 1986, 48.) Kyselyn avovastauksissa tulikin ilmi, että kollegoille kerrottiin seksuaalisesta häirinnästä.



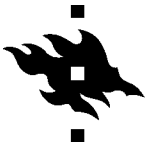
Joissain tapauksissa kollegojen keskustellessa paljastui, että sama häiritsijä oli käyttäytynyt epäasiallisesti muitakin kohtaan: ”Puhuin asiasta kollegan kanssa, joka kertoi joutuneensa saman henkilön kypälöimäksi.” Pari vastaajaa mainitsi myös kertoneensa laajemminkin tapauksesta: ”Varoitin kaikkia uusia työntekijöitä.”

H1 keskusteli tapahtuneesta nuoren naistoimittajan kanssa, joka kertoi saman asiakkaan häirinneen aikaisempiakin harjoittelijoita: ”Siellä jengi vaihtu ja nuoret ja etupäässä naispuoliset tyypit siellä sitten kävi palveluksensa tekemässä aina kesän aikana, niin sitten ne sai osakseen tämmöstä.” H4:n videokuvauksissa ollut häirintätapausten nähnyt kollega, joka oli myös H4:n harjoittelun ohjaaja, kannusti häntä viemään tapausta eteenpäin. Sama kollega kertoi H4:ää seksuaalisesti häirinneen markkinointipäällikön huutaneen asiakaspalvelun naisille pikkujouluissa tanssilattian reunalta ”tanssikkaa vitun huorat”. H3 kertoi esimiehensä lisäksi kollegalleen tapahtuneesta. Niin kuin esimies, myös kollega vähätteli hänen kokemaansa häirintää ja arveli häiritsijän tarvitsevan ”haliterapiaa”.

Kollegojen lisäksi organisaation sisällä kerrottiin muille tahoille seksuaalisesta häirinnästä. Näitä olivat esimerkiksi HR, työsuojelu, ammattiliitto ja johtoryhmä tai yhdistelmä useammasta tahosta. Eräs vastaaja kertoi toimenpiteeksi ”Muutokset työtyytyväisyyskyselyyn sekä työpaikan häirintää koskevaan toimintaohjeeseen.” Seksuaalista häirintää kokeneet käsittelivät tapahtunutta myös keskustelemalla siitä lähipiiriin ja organisaation ulkopuolisten henkilöiden kanssa.

H4 puhui HR-päällikölle ensimmäisessä seksuaalisen häirinnän tapauksessa, jossa hänen esimiehensä oli vitsailnut epäasiallisesti videokuvauksissa.

”Vein sen [seksuaalisen häirintätapausten] sitten [eteenpäin], kun harjoittelu oli [ohi]. Loppukeskustelussa HR-päällikön kesken käytiin semmoinen harjoittelun purku, niin siinä kerroin, mutta en tavallaan siinä harjoittelun aikana. En tiä sitten, että miten sitä on lähdetty viemään eteenpäin. Kyllä tää henkilö on siellä ollut töissä kaks vuotta sen jälkeen, että ei oo varmaan sen jälkeen tullu enempää huomautuksia. [...] Kyl hän [HR-päällikkö] otti sen todella vakavasti, kyl se kirjataan ylös, mut siitä ei käyty mitään jatkosteppejä ollenkaan, että miten tämmöset asiat etenee tai mulle ei kerrottu, että millaset todennäköisyydet tän asian etenemisessä on.” (H4)



Toisessa organisaatiossa, jossa toimistotyöntekijä oli tehnyt H4:stä epäasiallisen teoksen, ei puolestaan ollut HR-toimintoa tai luottamusmiestä. H4 keskusteli tapahtuneesta esimiehensä ja henkilöstöedustajan kanssa, joka hoiti vastuuta oman viestintätönsä ohella.

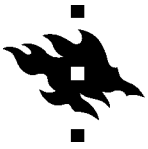
”Hänen [henkilöstöedustajan] kanssaan juttelin ja hän oli asiasta erittäin järkyttynyt ja hän sanoi, että asialle pitää tehdä jotain. Hän kerto mun luvalla tai sanoin, että saat viedä tätä eteenpäin ja hän kerto sitten mun esihenkilölle tästä, mutta sitten hän meni kertomaan sille – tai siis hänen, kuka oli sitten nää [teokset] tehny, niin hänen kanssaan keskusteli tästä tilanteesta. Sitten se mikä siinä tehtiin ratkasuks oli että sen [teoksen] tai niiden koristelemista jatkettiin siten että, kun mulle oltiin [tehty] ne tissit, [niin ne muokattiin esittämään jotain muuta]. Sitä ei tavallaan niinku käsitelty ton enempää. [...] Mun harjoittelu oli just silloin loppumassa ja hän [esimies] sanoi, että hän huolehtii, että se otetaan pois. No, sitä ei tapahtunut niiden muutaman viimeisen päivän aikana, kun mä siellä olin töissä ja en tiedä, miten tää sitten ratkes. Tai hän lupas mulle, että se otetaan pois ja hän ei pitänyt sitä lupaustaan.”

Passiivisia keinoja seksuaalisen häirinnän lopettamiseksi mainittiin myös avovastauksissa. Muutama vastaaja oli alkanut vältellä häiritsijää. Lisäksi vastakaiun osoittamattomuus mainittiin yhtenä toimenpiteenä: “[...] naiset osaavat lopettaa kun ei osoita kiinnosta” oli erään vastaajan kokemus. Pari kertoi vaihtaneensa työpaikkaa.

*5.2.2 **Seuraukset seksuaalisen häirinnän kohteiden toimenpiteistä***

Organisaation suhtautumisesta seksuaalisen häirintään kertoo myös se, mitä seurasi niistä toimenpiteistä, joihin ryhdyttiin häirintätapausten tultua ilmi. Myös tätä kysyttiin ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselyssä. Moni vastaaja kertoi häiritsevän käytöksen loppuneen tai ainakin vähentyneen tai parantuneen. Eräs vastaaja kertoi seuraavaan tapauksen:

”Kaveri näytti hämmentyneeltä, eikä tuntunut ymmärtävän, että takapuolelle läpyttely ei ole asiallista käytöstä. Lopetti kyllä läpsyttelyn.”



Myös seksuaalisesti häirinneiden henkilöiden suhtautuminen tapausten käsittelyyn kertoo työnantajaorganisaation suhtautumisesta häirintään. Jos he eivät koe tehneensä väärin tai vähättelevät tapahtunutta, organisaatiokulttuurissa ei välttämättä painoteta toisten kunnioittamista tai asiaa ei ole käsitelty organisaatiotasolla ollenkaan. Avovastauksissa mainittiin, että jotkut häiritsijöistä pyysivät kuitenkin anteeksi käytöstään. Moni henkilö ei ollut ymmärtänyt loukanneensa tai hämmentyi, kun heille huomautti heidän käytöksestään. Seuraavassa avovastauksessa molemmat tapaukset tulevat esille:

”Ensin tekijä selitti asian olleen vitsi, mutta kun heti tapahtuneen jälkeen hänelle painokkaasti selitin, etten arvosta hänen seksuaalisesti sävytettyjä kommentteja ulkonäöstäni jne., niin pointtini taisi mennä perille. Tekijä pyysi anteeksi sanomisiaan ja vaikutti oikeasti olevan pahoillaan siitä miten oli minua kohtaan käyttäytynyt. En usko että hän olisi tekojaan ymmärtänyt jos en olisi niistä heti hänelle sanonut ja tehnyt selväksi ettei niin puhuta minulle eikä kyllä kenellekään muullekaan ainakaan työyhteyksissä.”

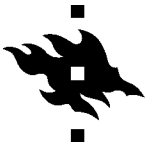
Myös H5:ltä on pyydetty anteeksi epäasiallista käytöstä jälkikäteen: ”Se ihminen on seuraavana päivänä soittanut ja pahoitellut käytöstään ja halunnut ottaa sen oikein itse puheeks, [...] mikä on totta kai tosi hienoa ja siihen on tosi helppoa suhtautua ja se asia on sillä käsitelty.”

Tosin anteeksipyyntöä huolimatta kaikki seksuaalisesti häirinneet henkilöt eivät ole olleet samaa mieltä käytöksensä epäasiallisuudesta:

”Häiritsijä pahoitteli asiaa, mutta samalla vaikutti, ettei hän todellisuudessa ymmärtänyt tehneensä väärin. Hän lupasi lopettaa asiattoman käytöksen, mutta on kiellostani huolimatta edelleen lähettänyt minulle viestejä.”

Osassa tapauksessa seksuaalisen häirinnän kohteen kokemusta vähäteltiin tai se kiistettiin:

”Työnantajani haukkui minut valehtelijaksi ja ’väärinymmärtäjäksi’. Hän asettui seksuaalista häirintää tehneen vanhemman miestyöntekijän puolelle.”



Myös H1:n häirintäkokemus kiistettiin. Seksuaalisesti häirinyt asiakas ei myöntänyt käyneensä H1:seen käsiksi ja organisaation naisjohtajat asettuivat hänen puolelleen. Tapaus johti H1:n työsuhteen loppumiseen.

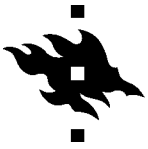
”Käytännössä mut istutettiin yksin pöydän yhdelle puolelle ja nää kolme oli sitten pöydän toisella puolella, niin se asetelma oli jo semmonen niinku, että mä olen syytettynä tässä. Koko homma, se haastattelu, oli ihan semmonen kuulustelu suurin piirtein, että naispäätoimittaja sanoo, että 'sä oot esittänyt tälläsiä syytöksiä ja ei nää voi pitää paikkaansa. Tää on nyt ihan kamala tilanne'. Tilanne oli se, että mun oletettiin menevän sinne pyytämään anteeksi. [...] Se mies koki, hänen suustaan muistan kuulleen, että 'enhän minä nyt hyvä tyttö mitään tällaista, mähän olen perheellinen mies. Sä oot nyt käsittänyt ihan väärin.' Tän se niinku sano, mutta toihan on kaukana anteekspyyntöstä, koska hän ei myöntänyt yhtään mitään. Se syy oli edelleenkin niinku mulla. Ja siinä sanottiin, se päätoimittaja sano siinä kaikkien kuullen, että 'kuule [H1], jos et sä pysty yhteistyötä tekemään tämän miehen kanssa, niin ei meillä kyllä sitten ole sulle enää töitä tarjota.' Elikä mä sain potkut siihen päälle.” (H1)

Seksuaalisen häirinnän kokemukset kiistettiin usein perustellen tekoa huumorilla: ”Tekijä piti minua pikkumaisena: 'Ihan läpällähän tässä vaan!’” H4:sta epäasiallisen teoksen tehnyt häiritsijä perusteli myös tekoaan huumorilla.

”Ja mä muistan, kun ton jälkeen mä kuulin, että se toimistotyöntekijä oli sitten nauranu ja sanonu 'aattele, että joku oli mennyt valittaa tästä. Täähän oli vaan vitsi!’” (H4)

H2 ei ryhtynyt toimenpiteisiin sen jälkeen, kun mainostoimiston johtaja oli kopeloinut hänen takapuoltaan baaritiskillä. Juhlien jälkeisenä maanantaina toimistolla joku kysyi vitsaillen avokonttorilla H2:ta seksuaalisesti häirinneeltä johtajalta tapahtuneesta.

”En nyt muista, ketä ihmisiä siinä oli läsnä, mutta kuitenkin muutamia ja joku ilkeski siinä kaikkien kuullen kuittailla siitä, tästä tapauksesta, [...] jotain sille [johtajalle], johon se [johtaja] kuittas sitten, häntä varmaan hävetti mutta kuitenkin [...] vähättelevästi ja sysään siirtävään sävyyn, että 'nooh, kevyt isällinen kosketus'. Ja sitten siellä naurettiin.” (H2)



Seksuaalisesta häirinnästä on ollut joillekin kohteille negatiivisia vaikutuksia kuten sairausloma tai työsuhteen loppuminen: ”Minulle ilmoitettiin, ettei minua häirinnyt työntekijä enää halua työskennellä kanssani, mikä sinänsä sopi minulle, mutta vaikeutti työvuorojen ja -keikkojen laatimista.” Vakavimmat seuraukset puolestaan häiritsijöille, jotka mainittiin parissa avovastauksessa, olivat kirjallinen varoitus ja irtisanominen.

Monen kyselyyn vastanneen mukaan toimenpiteistä ei seurannut mitään tai ainakaan mitään konkreettista: ”Esimies sanoi että oho.” Joissain tapauksissa häirintä vain jatkui.

”Osa on loppunut, osassa tapauksista tekijä vähättelee asiaa, pitää vitsinä. Esimiehet eivät ota vakavasti.”

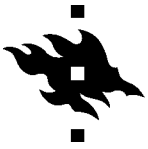
Toisaalta jotkut seksuaalista häirintää kokeneet pyysivät itse, ettei asiaa vietäisi eteenpäin.

”Esimies tiedusteli, haluanko että asiassa ryhdytään toimenpiteisiin. En halunnut, mutta halusin esimiehen tietävän tapauksesta, jos se toistuu jonkun muun kohdalla.”

Osassa avovastauksissa toimitusjohtajan tai jonkun muun kerrottiin ottaneen seksuaalisen häirinnän esille yhteisissä tilaisuuksissa: ”Toimitusjohtajamme puhui siitä koko firman yhteisessä tilaisuudessa, ja toivoi että ihmiset kunnioittaisivat toisiaan ja miettivätkin asiaa.” Joissain organisaatioissa tietoisuutta seksuaalisesta häirinnästä on kasvatettu myös koulutuksen avulla:

”Hänen [häiritsijän] työyhteisössään asiasta pidettiin koulutus – millainen lähestyminen ei ole soveliaista jne. Lopuksi tekijä siirrettiin eri tehtäviin.”

H5 oli haastateltavista ainut, jonka työnantajaorganisaatiossa oli selkeä ohjeistus seksuaaliseen häirintään ja muuhun epäasialliseen käytökseen. Tieto prosessista ja politiikasta on yrityksen materiaaleissa ja intrassa. Toimitusjohtaja puhuu siitä



henkilökunnan tilaisuuksissa ja esimiehet ovat käyneet asian omien tiimiensä kanssa läpi.

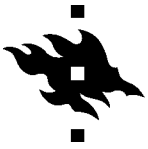
”Kaikenlainen [...] koskemattomuus on ehdottomasti tietenkin täysi itseisarvo ja kaikki kiusaaminen kaikki tommonen ehdottomasti [kielletty] ja sitten kun konsernissakin on siihen menetelmät, et voi jopa nimettömästi ottaa puheeks ja näin, et ne mekanismit on olemassa.” (H5)

Muissa haastatteluissa ja monessa avovastauksessa tuli ilmi, etteivät työnantajaorganisaatiot ota seksuaalista häirintää vakavasti tai sitä vähätellään: seksuaalisesta häirinnästä ei ole välttämättä puhuttu organisaatioissa, ohjeistuksia tapauksia varten ei ehkä ole tai tietoa niistä ei ole saatavilla. Tällöin esimiehet eivät tiedä, miten reagoida ja häirityt eivät tiedä, miten kannattaisi edetä. Sekä kyselyn avovastauksissa että haastatteluissa organisaatioiden suhtautuminen vaihteli seksuaalisen häirinnän kokemuksen kiistämisestä häirityn tukemiseen.

Lähes kukaan haastatelluista ei osannut sanoa, oliko työnantajaorganisaatiolla käytäntöjä seksuaalisen häirinnän käsittelyyn. H3 arveli, että konsernitasolla jotain olisi voinut ollakin, mutta ettei omalla organisaatiolla ollut suhteita sinne.

”No en kyl tiedä siis no se lehtitalo, jossa olin töissä, niin se on hyvinkin pieni organisaatio, mut tosiaan osa isompaa konsernia oli tai siin tuli sinä aikana, kun mä olin siellä töissä niin pariki sellasta yritysostosta, niin ku tuli osaks yhä isompaa konsernia, niin en sit tiä, oisko siellä jossain siel ylempänä ollu jotain toimintatapoja, mut ei meidän sen oman pienen firman porukalla ollu mitään yhteyksiä jonnekin luottamushenkilöihin tai muihin vastaaviin tukihenkilöihin, niin mul ei oo mitään tietoo siitä.” (H3)

Toisaalta seksuaalisia häirintätapauksia pidetään vakavina ja niistä kertomista hyvänä asiana, mutta niitä ei välttämättä käsitellä riittävästi. Häirinnän kohteelle on tärkeää tietää, että häirintään suhtaudutaan vakavasti ja että sillä on seurauksia (Hulin et al. 1996, 142). Niin osa avovastaajista kuin haastateltavista nosti myös tämän esille. Esimerkiksi H3:n esimies ei tehnyt asian ratkaisemiseksi mitään, vaikka piti hyvänä asiana sitä, että H3 kertoi epäasiallisesta käytöksestä.



Viestintätoimistossa, jossa H4 työskenteli, seksuaalisen häirinnän käsittely jäi puolitiehen. Vaikka nämä selvästi identifioitavissa olleet teokset, joista kahteen oli tehty rinnat ja yhteen penis, olivat sekä työntekijöiden että asiakkaiden nähtävillä, kukaan ei puuttunut asiaan ennen kuin H4 kertoi kokeneensa tulleen häirityksi. Lisäksi sen, että häiritsijä kritisoi avoimesti toimistolla päätöstä, voi mieltää merkiksi tapauksen käsittelyn puutteellisuudesta. Jos henkilö ei ymmärrä tehneensä jotain väärää, voi myös olettaa, että riski häirinnän toistumiselle on edelleen olemassa.

5.3 Konkreettiset keinot ja toimiva prosessi seksuaalisen häirinnän käsittelyyn

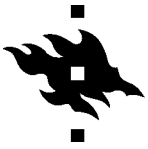
Edellisessä luvussa kävin läpi, miten työnantajaorganisaatioissa suhtaudutaan seksuaaliseen häirintään ja miten sitä käsitellään. Seuraavaksi esittelen, miten viestintä- ja media-alan ammattilaiset toivoisivat, että seksuaalisen häirinnän tapauksia käsiteltäisiin ja miten niitä voitaisiin heidän mielestään ennaltaehkäistä. Avovastauksissa ja haastatteluissa oikeudenmukaista prosessia pidettiin tärkeänä seksuaalisten häirintätapausten käsittelyssä ja ennaltaehkäisyssä. Niissä kerrottiin myös ideoita häirinnän käsittelykeinoiksi.

5.3.1 Keinoja seksuaalisen häirinnän käsittelyyn

Kaikki haastateltavat H5:tä lukuun ottamatta toivoivat, että seksuaalista häirintää olisi käsitelty toisin. H1: ja H3:n tapauksissa, joissa häiritsijä oli asiakas, asiakkuuden siirto kollegalle olisi ollut konkreettinen tapa estää vastaavat tilanteet jatkossa – ainakin kyseiseltä asiakkaalta.

”Mulle ei itse asiassa ees tarjottu semmosta mahdollisuutta, että mä voisin jatkaa siellä töissä, mutta mun ei tartsi tätä kyseistä lehteä tehdä. Eli näitä asioita, nyt kun niitä miettii, niin niitä ois voinu järjestellä, niin että mä olisin säilyttäny mun duunin, mutta niin, että mulle olis annettu muita tehtäviä, mutta mitään tämmöstä ei tapahtunu.” (H1)

”Se on tosi hienovarainen juttu. Se on asiakas ja sen tuoma liikevaihto halutaan pitää siellä firmassa, että ite kun menin sen stressin ja univaikeuksien muiden juttujen läpi, niin oishan sitä mielellään halunnu eroon koko tyypistä ja



projektista, että oisko voinu vaihtaa vaikka jonkun muun tuottajan kanssa sillain, että oisin ottanu jonkun toisen lehden itelleni vastuulleni ja joku keski-ikänen mies ois ottanu sen lehden just.” (H3)

H1 toivoi, että olisi päässyt kertomaan kokemastaan häirinnästään esimiehilleen (ja ilman häiritsijää) niin kuin alun perin luulikin pääsevänsä.

”Mä toivoin, että mä pääsen kasvokkain puhumaan sen päätoimittajan ja naistoimitusjohtajan kanssa: kertomaan heille sen, että mitä mulle tapahtui [...]. Ja siinä tilanteessa mä olisin halunnu sanoa, että mä tiedän, etten mä ole ainoa ja mä olisin silloin vaatinut, että asialle pitää jotakin tapahtua.” (H1)

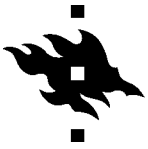
H3 olisi toivonut keskusteluapua, työyhteisön tukea ja kokemuksen siitä, että organisaatiossa ajatellaan seksuaalisen häirinnän olevan väärin.

”En mä tiedä kuka ammattilainen se ois sitten ollu [keneltä olisi saanut keskusteluapua] ja ylipäätään sen mun esimiehen ois pitänyt ottaa enemmän tosissaan se ja että se ois saanu sen nimen, seksuaalista häirintää ja että tää on oikeesti vakavaa ja se pitää ottaa tosissaan. Semmonen kokemus siihen ois pitänyt tulla ja että se on väärin että semmosta ei pitäis tapahtua.” (H3)

Seksuaalista häirintää kokeneet toivoivat, että heidän toiveitaan kunnioitettaisiin. Toiveet käsittelytoimenpiteisiin vaihtelivat tapauskohtaisesti. Vakavasti ottaminen, kunnioitus ja lupauksen pitäminen olisi ollut H4:nkin toivelistalla seksuaalisen häirinnän käsittelyssä, kun häntä esittävää epäasiallista teosta pidettiin esillä. H4:n esimies otti häirinnän vakavasti, mutta ei kuitenkaan ottanut teosta pois esiltä H4:n harjoittelun aikana: ”mulle siinä kohti ois ollu merkittävää, jos mun esihenkilö ois toiminu lupauksensa mukaisesti ja toiminu niinku mä tahdon.”

H2 puolestaan olisi toivonut, ettei seksuaalista häirintää olisi käsitelty julkisesti avokonttorilla.

”[Kun] semmonen oli käyny, niin et sä [...] tosiaankaan ois halunnu että semmonen nostetaan pinnalle. [...] Se oli vähän julkista nöyryyttämistä tai sillä lailla.” (H2)



Joissain tapauksissa pienetkin teot riittävät seksuaalisen häirinnän käsittelyksi. H2:lle olisi riittänyt pelkästään anteeksipyyntö häiritsijältä.

”Mun mielestä sen ois pitänyt pyytää anteeks. Eikä tuolleen ’noh, kevyt isällinen kosketus’, että tuota se ois ollu vähintä mitä se ois voinu tehdä tai silleenhän se ois voinu seivata sen.” (H2)

Myös H4 olisi toivonut myös epäasiallisen teoksen tehneeltä häiritsijältä anteeksipyyntöä ja virheen myöntämistä.

”No mä en halunnu olla häneen [häiritsijään] yhteydessä tästä asiasta, koska mä koin sen jotenki hankalaks, että hän oli tarkoittanut sen vitsillä ja hän ei nähnyt, että hän toimi väärin missään vaiheessa. [...] Hän ei myöskään pyytänyt anteeks keneltäkään. Tavallaan ehkä tossa tilanteessa mä olisin toivonut, että hän ois pyytänyt anteeks [että] hän teki virhearvioinnin.” (H4)

ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselyssä vastaajilta kysyttiin, mitä heidän mielestään pitäisi tehdä seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi työpaikoilla. Avoimuus tai avoin keskustelu sekä toimiva prosessi mainittiin useimmin vastauksissa.

Avoimuuteen vedottiin sen takia, jotta kaikki olisivat samalla sivulla seksuaalisen häirinnän suhteen: ”Asiasta pitäisi puhua avoimesti, jotta kaikki ymmärtävät mistä tässä on oikein kyse.” Seksuaalisen häirinnän kokemisen subjektiivisuutta korostettiin myös monessa vastauksessa.

”Ihmiset kokevat tilanteet ja puheet eri lailla. Olisi hyvä keskustella asiasta ja laatia yhteiset pelisäännöt, joita noudattamalla huomioidaan kaikki ihmiset.”

Koska seksuaalinen häirintä koetaan subjektiivisesti, ihmisten kokemuksista ja rajoista pitäisi puhua organisaatiossa.

”[Seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi pitäisi] keskustella yhä uudelleen siitä, että myös verbaalinen häirintä on häirintää. Useimmiten



häiritsijät eivät tee asiaa tietoisesti, vaan ovat niin tottuneita puheisiinsa, etteivät edes huomaa olevansa häiritsijöitä.”

Avovastauksissa jo pelkästään seksuaalisen häirinnän prosessin olemassaolon koettiin ennaltaehkäisevän häirintää. H3 puolestaan koki, että hänen esimiehensä toimineen toimitusjohtajan vähättelevän asenteen lisäksi seksuaalisen häirintäprosessin todennäköinen puuttuminen oli mahdollisesti syynä siihen, että tapaukseen ei reagoitu. Prosessin pitää olla kuitenkin toimiva ja laadukas. H4:n mielestä seksuaalisen häirinnän käsittelyprosessi oli epäselvä viestintätoimistossa, jossa hänestä oli tehty epäasiallinen teos.

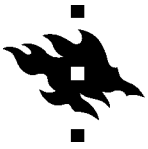
”No olihan se siis äärimmäisen hämmäsen [prosessi]. Vaikka he oli tehny tälläsen ohjeistuksen ja perehdytysmateriaalin, niin siel ei sit ollu nimeä, yhteyshenkilöä, kehen olla yhteydessä tälläsissä tilanteissa. Siel oli kyl, kaikki muu löyty, mut ei sitä. [...] Toisekseen se, että sit se henkilö, kuka siitä oli vastuussa, niin tai muka niinku vastas näistä asioista, niin se oli tavallaan vertainen. Siel ei ollu HR-päällikköä tai HR:stä vastaavaa henkilöä ollenkaan, niin se tuntu musta todella kummalliselta.” (H4)

5.3.2 *Seksuaalisen häirinnän käsittelyprosessi*

ProCom, Journalistiliitto ja MTL tekivät oman ohjeistuksen seksuaalisen häirinnän käsittelyyn, koska sitä oli pyydetty järjestöiltä kyselyn avovastauksissa (ProCom et al. 2018). Järjestöt ovat hyödyntäneet avovastauksia ohjeistuksen laatimiseen. Koostin myös itse samojen avovastausten ja haastattelujen perusteella hieman tarkemman ohjeistuksen siitä, minkälainen seksuaalisen häirinnän prosessin pitäisi olla. Esittelen sen seuraavaksi.

Ensinnäkin seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy alkaisi jo rekrytointivaiheessa, kun työhaastattelussa kerrottaisiin organisaation arvoista ja nollatoleranssista häirinnän ja muun asiattoman käytöksen suhteen. Rekrytoinnin jälkeen organisaation arvoja ja häirinnän käsittelyprosessia käytäisiin läpi perehdytyksessä.

”Perehdytyksessä [pitäisi] kertoa ne toimintamallit erittäin selkeesti ja sitten tavallaan luoda semmonen luottamuksen ilmapiiri, jossa asiat on sillä tavalla,



että mä en työntekijänä kokis, että se ois jollain tavalla mun vika tai että mä aiheuttaisin pahaa fiilistä olemalla itse hankala työntekijä.” (H4)

Oma esimies korostaisi, että hänellekin voi halutessaan kertoa mahdollisesta häirinnästä ja esimiehet tietävät, miten toimia alaisen kertoessa häirinnästä.

”[Seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi pitäisi] kouluttaa ennen muuta lähiesimiehiä ja kaikkia esimiehiä ottamaan asiallisesti vastaan mahdolliset kokemukset häirintätilanteista ja tarttumaan niihin saman tien.”

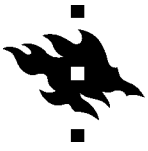
Sen lisäksi, että esimiehet mahdollisesti tukisivat alaisiaan häirinnän käsittelyssä ja asettaisivat esimerkin käytökselle, he ymmärtäisivät olla häiritsemättä alaisiaan.

”Kun kyse oli tälläisestä klassisesta esihenkilö-harjoittelija-tilanteesta, niin mun mielestä semmosia henkilöitä ei pitäisi olla esihenkilöinä, jotka toimii noin elikä sitä pitäis jo rekrytointi- tai joissain muussa vaiheessa jo perehdyttää kun esihenkilö koulutetaan, niin siinä vaiheessa tuoda näitä toimintaperiaatteita ilmi, että mitkä on työpaikalle sopivia puheenaiheita ja mitkä eivät [sillä se ei] kaikille itsestään selvästi ole tiedossa.” (H4)

Esimiesten lisäksi toimitusjohtajan tai muiden johtohenkilöihin toivottiin puhuvan seksuaalisesta häirinnästä ja tuomitsevan sen: ”Johdon pitää selkeästi ilmaista nollatoleranssi seksuaaliselle häirinnälle sekä rohkaista tuomaan asia esille, mikäli häirintää esiintyy.”

Tietoisuutta seksuaalisesta häirinnästä lisättäisiin tarvittaessa koulutuksilla ja aiheesta pystyisi keskustelemaan avoimesti. Jos häirintäohjeistuksia ei vielä ole, pelisäännöt luotaisiin yhdessä organisaation jäsenten kesken. Organisaatiossa olisi useita matalia ja myös anonyymejä tapoja ilmoittaa seksuaalisesta häirinnästä. Esimerkiksi HR, luottamusmies, työterveyshuolto ja ulkopuoliset mies- ja naishäirintäyhdyshenkilöt voisivat olla tahoja, joihin olla yhteydessä. Tieto tästä kaikesta olisi helposti saatavilla ainakin intrassa.

”[Seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi pitäisi] laatia yhdessä pelisäännöt, johon kuuluu toimintaohjeet mahdollisesta häiriökäyttäytymisestä



ilmoittamiseen. Avoin keskusteluilmapiiri edistää kokemusta turvallisesta työympäristöstä, jossa kuunnellaan, arvostetaan ja tuetaan jokaista.”

Seksuaalisen häirinnän tilannetta kartoitettaisiin säännöllisesti esimerkiksi osana työtyytyväisyys- tai muuta vastaavaa kyselyä. Epäasiallisen käytöksen tuomitsevat arvot voisivat olla jopa kehystettynä ja ripustettuna seinälle tauluina. Ennen kaikkea työntekijät tietäisivät, että mahdollisen häirintätapausten sattuessa heidän toivotaan kertovan tapahtuneesta eikä heille koidu siitä negatiivisia seurauksia: ”Pitää tehdä selväksi, että minkäänlaista seksuaalista häirintää ei missään muodossa suvaita ja siihen tullaan puuttumaan.”

Työntekijät myös tietäisivät, että tapaus käsitellään pikaisesti ja oikeudenmukaisesti. Molempia osapuolia pitää kuulla ja asia pitää käsitellä molempien kannalta avoimesti, mutta ei julkisesti. Tämän jälkeen tehtäisiin mahdolliset jatkotoimenpiteet, jotka voivat vaihdella anteeksipyyntöä ja käytöksen muuttamisesta kirjalliseen varoitukseen tai jopa irtisanomiseen tapauskohtaisesti. Häiritsijälle tulisi tarvittaessa seurauksia tapahtuneesta eikä hänen asemansa organisaatiossa vaikuta sen toteutumiseen.

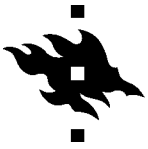
”[...] tapauksen selvittämisen pitää olla reilua ja oikeudenmukaista myös sitä henkilö[ä] kohtaan, jota epäillään häirinnästä. Ei noitavainoja, vaan avointa ja oikeudenmukaista tutkintaa.”

5.3.3 Työsuojelu ja häirintä

Seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy kuuluu myös työsuojelun piiriin. Suomessa työsuojeluhallinnon vastuulla on työelämän lainsäädännön noudattamisen sekä työn terveyden ja turvallisuuden valvominen. Tämän vuoksi työsuojeluhallinnon verkkopalvelun mukaan työnantajalla on velvollisuus puuttua häirintään, jos se on siitä tietoinen. Tämä on kirjattu työturvallisuuslakiin.¹¹

Työsuojeluhallinto listaa samoja keinoja häirinnän ennaltaehkäisyyn kuin mitä viestintä- ja media-alan ammattilaiset nostivat esille tämän pro gradun tutkimusaineistossa. Toimenpiteiksi ehdotetaan muun muassa johdon ilmaisua

¹¹ Työsuojelu: Epäasiallinen kohtelu, haettu 25.4.2019
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>



nollatoleranssista, pelisääntöjä hyvään työkäyttämiseen ja ennalta laaditut menettelytavat häirintätapauksia varten.

Myös osassa kyselyn avovastauksista työsuojelunäkökulma nostettiin esille: ”Paras tapa ihmisten leimautumisen ehkäisemiseksi oli velvoittaa työnantajia kirjaamaan se osaksi työsuojeluun liittyvää, varhaisen puuttumisen mallin ohjeistusta.” Aineiston perusteella työsuojeluhallinnon ohjeistuksen noudattaminen on puutteellista. Kysymykseksi jää, miksi työnantajaorganisaatiot jättävät noudattamatta niitä.

Mutta minkälainen on seksuaalisen häirinnän kohteen vastuu asian käsittelyssä tai esiin tuomisessa? Työsuojeluhallinto kehottaa ottamaan epäasiallisen käytöksen puheeksi itse häiritsijän kanssa tai vaihtoehtoisesti pyytämään apua kollegalta, työsuojeluvaltuutetulta, luottamusmieheltä tai tarvittaessa olemaan yhteydessä työterveyshuoltoon. Myös häirinnän ja omien toimenpiteiden kirjaamista suositellaan.

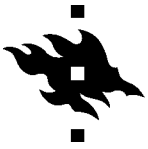
Joissain kyselyn avovastauksissa korostettiin häirinnän kohteen omaa vastuuta tilanteen käsittelyssä: ”Jokaisen jota häiritään pitää itse tehokkaasti torjua se.” Taustalla on oletus siitä, että häirittyä uskotaan ja kunnioitetaan.

”Ihan ensimmäiseksi sanoa ääneen ja välittömästi, että tuo oli häiritsevää. Useimmat tyypit uskovat kerrasta.”

Lisäksi seksuaalisen häirinnän vakavuutta kyseenalaistettiin: ”[sen ennaltaehkäisemiseksi pitäisi] ottaa vastuu omasta koskemattomuudesta eikä uhriutua jokaisesta kommentista.”

Jos työnantajaorganisaatiossa suhtaudutaan vähättelevästi seksuaaliseen häirintään, sen kohteet voivat pelätä seurauksia ja jättää sen vuoksi ilmoittamatta tapauksista. Käsitys seksuaalisten häirintätapausten vähättelystä ja tekijöiden rankaisematta jättämisestä voi viitata organisaatiokulttuuriin korkeaan seksuaalisen häirinnän toleranssiin, mikä taas ennakoii mahdollisia häirintätapauksia (Willness et al. 2007, 143).

Seksuaalisesta häirinnästä ilmoittaminen ja puhuminen voi myös olla vaikeaa. Pelkästään omien rajojen rikkoutuminen voi tuntua nöyryyttävältä tai pahalta (esim.



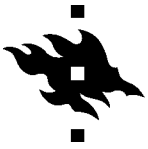
Pryor 1995), joten tapahtuneen uudelleen läpikäyminen voi olla energiaa vievää ja vaikeaa. Lisäksi shokki tai hämmennys (kuten H2:lla) tapahtuneesta tai pelko häiritsijän valta-asemasta voi estää toimimisen. Seksuaalisen häirinnän kohde voi tuntea myös empatiaa häiritsijää kohtaan eikä halua aiheuttaa tälle vaikeuksia. Esimerkiksi H4 pohti seksuaalisesti häirinneestä esimiehestään, että hän tietää ”että se on tehnyt mua kohtaan väärin, mutta samalla mä voin pilata ton tyypin maineen siinä yrityksessä”.

Jotta seksuaalista häirintää voidaan ennaltaehkäistä tehokkaasti, sitä varten pitää olla prosessi. Henkilöstön pitää ymmärtää, mitä seksuaalinen häirintä on ja minkälainen prosessi siitä on olemassa organisaatiossa. Prosessin aloittamiseen pitäisi olla matala kynnyks ja sen pitäisi olla läpinäkyvä, avoin ja oikeudenmukainen. Aineiston perusteella vaikuttaisi siltä, ettei laissa määritellyt työnantajan työsuojeluvollisuudet puuttua ja ennaltaehkäistä häirintää toteudu kaikissa organisaatioissa.

5.4 Organisaatiokulttuuri seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyssä

Avovastauksissa monet korostivat organisaatiokulttuurin ja ilmapiirin merkitystä seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyssä prosessin ja erilaisten toimenpiteiden lisäksi (vrt. esim. Hulin et al. 1996, Willness et al. 2007). Kun haastateltavilta puolestaan kysyttiin, kuinka heidän mielestään oli mahdollista, että kyseisissä organisaatioissa oli seksuaalista häirintää, osa mainitsi organisaatiokulttuurin tai ilmapiiriin.

Viiden haastattelun perusteella ei voi vetää yleistettäviä johtopäätöksiä organisaatiokulttuureista, joissa haastateltavat kokivat seksuaalista häirintää. Kyseessä on subjektiiviset näkemykset kyseisistä organisaatiokulttuureista, sillä ne perustuvat vain yhden organisaation jäsenen haastatteluun. Lisäksi osa haastateltavasta oli vain joitain kuukausia töissä organisaatioissa, joissa he kokivat seksuaalista häirintää, minkä vuoksi he kokivat organisaatiokulttuurin arvioinnin haastavaksi. Sama pätee kyselyn avovastauksiin: ne valaisevat vielä pienempää osaa organisaatiokulttuureista, joissa häirintää on tapahtunut. Vaikka tämän pro gradun tulokset eivät ole yleistettävissä, tutkielma antaa tietoa siitä, minkälaisena viestintä- ja media-alan ammattilaiset kokevat työnantajensa organisaatiokulttuurit.



Tässä alaluvussa käydään läpi viestintä- ja media-alan ammattilaisten kertomien kokemusten avulla, minkälaiset organisaatiokulttuurin piirteet ennaltaehkäisevät seksuaalista häirintää.

5.4.1 *Matalahierarkkisuus ja avoimuus organisaatiokulttuureissa*

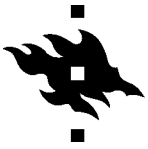
ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselyyn vastanneista osa kertoi ajattelevansa korkean hierarkian mahdollistavan seksuaalisen häirinnän tai matalahierarkkisuuden ennaltaehkäisevän sitä. Korkeassa hierarkiassa on vaikeampi kertoa häirinnästä, sillä seurauksia pelätään varsinkin, jos kyseessä on oma esimies tai muuten korkeammalla hierarkiassa oleva henkilö. Eräässä avovastauksessa kerrottiin näin:

”Itse en aikoinaan uskaltanut puhua asiasta kenellekään, koska pelkäsin, ettei minua uskota. Häiritsijä oli iso johtaja.”

Sen lisäksi, että seksuaalista häirintää kokeneet pelkäisivät, ettei heitä uskota, myös seksuaalisesta häirinnästä ilmoittamisen seuraukset pelottivat: ”Pienillä aloilla, joissa kilpailu työpaikoista tai työkeikoista on kova, kynnys ’ryhtyä hankalaksi’ ja ilmoittaa jostakusta, joka on valta-asemassa alalla, on korkea.” Tämä voinee kertoa siitä, ettei seksuaalisesta häirinnästä ole todennäköisesti puhuttu avoimesti, sillä kohteella ei ole varmuutta siitä, että häirintä tuomittaisiin.

H4 koki korkeahierarkkiseksi pörssiyrityksen, jossa hänen esimiehensä häiritsi häntä seksuaalisesti. H4:n mukaan taustalla vaikutti Keski-Euroopasta lähtöisin oleva organisaatiokulttuuri. Omassa työssä korkea hierarkia näkyi H4:lla tiimiläisten tekemänä mikromanageerausena. Sama markkinointipäällikkö oli häirinnyt seksuaalisesti harjoittelijana toiminutta H4:ää ja joitain asiakaspalvelun työntekijöitä, jotka olivat hierarkkisessa asemassa hänen alapuolellaan.

”Esimerkiks asiakaspalvelu [...], niin he olivat siellä pahnna pohjimmaisena [...]. Ja se näky muun muassa siten, että kun kyseessä oli [tuotetta X myyvä yritys] et joillakin työntekijöillä oli mahdollisuus saada niitä tuotteita halvempaan hintaan ja sitten taas näillä asiakaspalvelutyypeillä oli kans mahdollisuus saada niitä halvempaan hintaan, mut niiden palkka oli niin huono, että niiden ei ollu



siltikään järkevä hyödyntää sen organisaation tuotteita elikä tää näky [myös arjessa].” (H4)

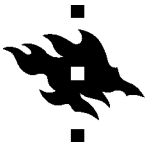
H5 puolestaan koki, että matalahierarkkisuus ja avoin organisaatiokulttuuri ovat sen taustalla, ettei hänen työnantajaorganisaatiossaan ole pahemmin ollut seksuaalista häirintää.

”Se kun on niin matala hierarkia, niin mä uskon, et se auttaa paljon siihen, et se kynnys puuttuu asioihin on pieni ja sit toisaalta sellanen suoranaista direktiovaltaa on aika vähän ihmisillä, jolloin se vallan väärinkäyttö jotenkin ei oo ees mahdollista. [...] Jos niit on, niin niihin puututaan, mut en mä kyl muista yhtään semmosta yksittäistä selkeätä keissiä, jossa ois jouduttu puuttumaan, et ois tapahtunut jotain isompaa.” (H5)

Seksuaalisesta häirinnästä ja organisaatiokulttuurista puhuttaessa on hyvä pohtia, missä menee raja yksittäisen ihmisen huonon käytöksen ja organisaatiokulttuuria kuvaavan käyttäytymisnormiston välillä. H4 koki, että hänen seksuaalisen häirinnän kokemukset viestintätoimistossa johtuivat yksittäisen ihmisen ylilyönnistä, mutta että ”jokin sen kuitenkin [organisaatiossa] mahdollisti”.

H5 taas kokee, ettei hänen kokemansa seksuaalinen häirintä ole liittynyt organisaatiokulttuuriin, vaan yksittäisten ihmisten huonoon käytökseen yksittäisissä tilanteissa. Hän on tuntenut kaikki häiritsijät etukäteen ja kokee heidät työelämässä moderneiksi, sukupuolten välistä tasa-arvoa vaaliviksi miehiksi, joilla henkilökohtaisista syistä johtuen käytös on mennyt yli epämuodollisessa tapahtumassa, jossa on päihteitä: ”Mä koen, että mua on kohdeltu työelämässä tosi reilusti, että ne tapaukset, joita on niin ne on ollu yksittäistapauksia liittyen joihinkin ihmisiin ja niiden persoonallisuuksiin tai elämäntilanteisiin tai joihinkin henkilökohtasiin syihin.” H5:n mukaan hänen työnantajaorganisaatiossa on tasa-arvoinen kulttuuri ja kynnys puuttua seksuaaliseen häirintään ja muuhun epäasialliseen käytökseen on matala:

”Se pyrkimyskin kitkee tollaset mahdollisetkin keissit on tosi aito. Mä oon kokenu että sekä se viestintä siihen liittyen että tavallaan yrityskulttuuri on tosi aito sen suhteen, et tollanen ei oikeesti oo tätä päivää on itsestään selvää kaikille.” (H5)



Avoimissa organisaatiokulttuureissa koettiin olevan mahdollista keskustella kaikesta, myös vaikeista asioista kuten seksuaalisesta häirinnästä: "[seksuaalista häirintää voidaan ennaltaehkäistä] luomalla selkeät periaatteet ja turvallinen ilmapiiri, jossa ihmiset uskaltavat ottaa puheeksi vaikeitakin asioita". Tämän koettiin tärkeäksi myös työhyvinvoinnin ja työssä viihtymisen kannalta (katso esim. Mueller, De Coster & Estes 2001, 417–418; Wright & Bean 1993, 7). "Häirinnän kanssa ei pitäisi päästä jäämään yksin eikä se saisi vaikeuttaa työntekoa tai haitata työhyvinvointia," totesi eräs avovastaaja.

Vastaavasti puhumattomuuden ja vaikenemisen kulttuuriin seksuaaliseen häirintään liittyen ollaan oltu tyytymättömiä:

"En pidä kokemaani häirintää erityisen vakavana, vaikka se harmittavaa ja ahdistavaa onkin ollut. Nämä tapaukset ovat tulleet esimiesten kanssa ohimennen puheeksi, mutten usko että asialle on mitään tehty. Kummassakin työyhteisössä missä näitä on sattunut, on ollut häiritsevä käytös yleisesti tiedossa."

Avovastauksissa seksuaaliseen häirintään puuttumattomuuden koettiin myös lisäävän sitä:

"[Seksuaalista häirintää voi ennaltaehkäistä] suhtautu[mall]a siihen samalla tavalla kuin muuhunkin epäasialliseen käytökseen: ei hyväksyttyä, ei vähätellä. Tämä koskee myös ryhmäkäyttäytymistä. Hiljainen hyväksyntä vahvistaa huonoa käytöstä aivan vastaavasti kuin esim. koulukiusaamisessa."

Osassa kyselyn avovastauksissa korostettiin kollegiaalisuutta seksuaalisen häirinnän käsittelyssä. Kaikilla on vastuu puuttua seksuaaliseen häirintään, oli kyse sitten kollegasta, esimiehestä tai johdosta.

"Koko työyhteisön pitäisi sitoutua siihen, että tilanteisiin puututaan ja niistä ilmoitetaan. Nyt valtaosa hyssyttlee ja uhri jää yksin kokemuksensa kanssa ja painaa asian lopulta myös villaisella, koska niin vain on helpompi."



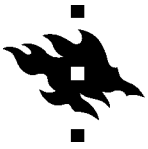
Ei-häirityt organisaation jäsenet voivat voimistaa häirinnän vaikutusta vähättelemällä häirityn kokemuksia. Esimerkiksi suurin pelko seksuaalisen häirinnän kokemiseen on se, ettei muut uskoisi tapahtunutta, mutta tästä huolimatta naiset eivät usein usko toisten naisten kertomuksia häirinnästä (Dougherty & Smythe 2004, 297). Toisaalta työntekijät tuntevat olevansa vastuussa seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyssä, jos he työskentelevät yhteisöllisessä organisaatiossa, jossa on vahva sosiaalinen kulttuuri. Päätöksenteon hajauttaminen ja selvien protokollien noudattaminen työntekijöiden oikeuksien turvaamiseksi eli toisin sanoen matala hierarkia vähentää seksuaalista häirintää. Tällöin työntekijät pystyvät suojelemaan itseään ja työtovereitaan seksuaaliselta häirinnältä. (Mueller, De Coster & Estes 2001, 417–418.)

Matalahierarkisuus, avoimuus tai mikään muukaan organisaation piirre ei kuitenkaan ole tae siitä, etteikö seksuaalista häirintää voisi tapahtua (Dougherty & Smythe 2004, 293). Esimerkiksi H3:n organisaatiossa oli matala hierarkia, mutta koska esimies ei ottanut häirintää tosissaan, homma tyssäsi siihen. Lisäksi matalahierarkisuus voi jäädä vain kauniiksi tavoitteeksi, jos määräaikaista harjoittelijoita ei kohdella monilta osin kuin muita työntekijöitä. Näin kävi H4:lle hänen työskennellessään viestintätoimistossa:

”Kun sanoin, että he mieltävät itsensä matalahierarkkiseksi, niin se ei kumminkaan mun mielestä näkynyt käytännössä suoranaisesti, että mä koen, että siellä toimitusjohtajatasolta suhtauduttiin harjoittelijoihin tälleen ehkä väheksyen. [...] Sitten toisaalta harjoittelijat oli vastuussa muutaman tapahtuman järjestämisestä siellä [...]. Niissä tuli tavallaan suoranaista halveksuntaa muilta työntekijöiltä erityisesti toimitusjohtajatasolta siitä, että kuinka hyvin ne hommat oli hoidettu, vaikka me oltiin hoidettu ne hommat budjetin raameissa, niin sitten tuli palautetta siitä [...] ’ettekö te oo ostanu enempiä [virvokkeita]’ ja me aateltiin, että ’ei, me saatiin tän verran rahaa ja [ne] maksaa’, mut ei me tietenkään voitu sanoo sitä siinä ääneen.” (H4)

5.4.2 *Organisaatioiden johtaminen arvojen pohjalta*

Robbinsin (2005, 302) mukaan positiivisen, eettisen ilmapiirin luonti alkaa organisaation ylimmästä johdosta. Hän viittaa aikaisempaan tutkimukseen, jonka



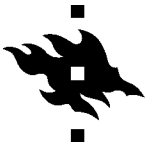
mukaan vahvat eettiset arvot valuvat organisaatiossa ylhäältä alas, jos ylin johto painottaa vahvoja eettisiä arvoja. Tällöin esimiehet johtavat alaisiaan todennäköisesti eettisin periaattein, mikä johtaa puolestaan yhteistyökykyisempiin työntekijöihin. Vastavuoroisesti toinen tutkimus viittaa siihen, että ylimmän johdon kannustus epäeettiseen toimintaan lisää työntekijöiden epäeettisiä valintoja. (Mt.) Tämän voi ajatella olevan sovellettavissa myös seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyyn. Jos ylin johto ottaa kantaa seksuaalisen häirinnän epäeettisyyteen, työntekijät eivät häiritse yhtä todennäköisesti kuin ilman kannanottoa.

Vaikka avovastauksissa kannustettiin avoimeen, matalahierarkkiseen organisaatiokulttuuriin, niissä penättiin myös organisaation arvoihin pohjautuvaa johtamista. Johtamisen pitäisi tapahtua organisaation arvojen pohjalta. Ylipäättään kielteinen suhtautuminen seksuaaliseen häirintään pitäisi ”Kirjata [...] selkeästi yhteisön arvoihin”. Esimiesten lisäksi organisaation johdon tulisi ottaa kantaa seksuaaliseen häirintään.

”[Seksuaalista häirintää voidaan ennaltaehkäistä] viestittä[mällä] koko organisaatiolle muiden työelämän normaalien pelisääntöjen lisäksi seksuaalisen häirinnän nollatoleranssista, ts. että meidän organisaatiossa minkäänlainen sukupuoliin liittyvä suullinen tai verbaalinen epäasiallinen käytös ei ole sallittua, vaan siitä seuraa aina sanktio. Ongelma on organisaatiokulttuurinen, jolloin johdon tehtävä on selkeästi viestittää ja toiminnallaan osoittaa, ettei seksuaalista häirintää sallita.”

Esimiesten ja johtajien pitäisi olla näkyviä roolimalleja, sillä työntekijät katsovat ylimmän johdon toimintaa sopivan käytöksen mittarina (Robbins 2005, 301). Johtavassa asemassa olevien henkilöiden omalla käytöksellä on merkitystä avovastaajien mielestä seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyssä.

”Kaikki lähtee johdosta. Jos vaikka [johtavassa asemassa] on henkilö, joka kysyy työhaastattelussa ’otatko suihin’, kommentoi naistyöntekijöiden ulkonäköä ja on avoimesti sitä mieltä, että naisten työsuoritus on kytköksissä siihen, minkälaisia alushousuja pitävät, niin kyllähän sellainen vaikuttaa ilmapiiriin.”



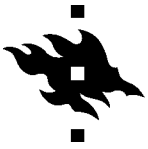
H1 työskenteli puoluelehdessä, mutta toimituksessa ei näkynyt vasemmalla olevat arvot tai oikeastaan mitkään muut arvot, niin kuin olisi voinut olettaa. H1 näkee tässä suuren ristiriidan.

”Kyseessä oli siis siihen maailman aikaan puoluelehti, joita [opiskelukaupungissa] oli aika paljon, ja se oli [vasemmalla oleva] puolue, niin se teki tästä koko kuviosta vielä jännempää, koska niinku mielikuva on, että siellä ollaan pienen ihmisen puolella, niin se fiilis karisi aika äkkiä. Ei siellä mun mielestä mitään ylevämpää idealismia ollu havaittavissa. Jengi oli siellä duunissa.” (H1)

Johdon pitäisi ilmaista eettiset odotukset selkeästi, koska eettiset epäselvyydet pystytään minimoimaan jakamalla organisaation eettinen koodisto ja arvot, joita työntekijöiden pitää noudattaa. (Robbins 2005, 301.) Kun haastateltavilta kysyttiin organisaatioiden arvoista, jotka näkyivät toiminnassa, osalla oli vaikeuksia vastata kysymykseen. H4:n mielestä viestintätoimistossa oli vihreät arvot, mutta taloudellakin oli merkitystä ja kilpailukulttuuri oli vahva. Myös H2 listasi mainostoimiston arvoihin halun menestyä, mutta sen lisäksi vielä hauskuuden, rentouden, luovuuden ja omistautuneisuuden. H4:n mukaan pörssiyrityksestä paistoi läpi konservatiiviset arvot, mutta hyvinvoinnin merkitystä korostettiin myös. H5 oli ainut haastateltavista, jonka mukaan oman työnantajaorganisaation arvoihin kuuluu tasa-arvo ja ihmisten välinen kunnioitus.

”No, se sellanen yhteen henkeen puhaltaminen, toisten ihmisten kunnioittaminen. Semmonen kehittymisen mahdollistaminen on aika olennaisia arvoja siellä. Se journalismitausta totta kai kumpuaa siellä ja sellanen luovan työn tekeminen, mut myös se sellanen intohimo siihen työhön ja sen mahdollistaminen kaikille ja semmonen tasapuoleisuus näkyy siinä.” (H5)

Aineiston perusteella vaikuttaa siltä, että jos organisaatiokulttuurissa näkyy ainoastaan niin sanotut kovat arvot kuten taloudellinen menestys, henkilöstön hyvinvointi ja muut niin sanotut pehmeät arvot jäävät helposti taka-alalle. Organisaation johdon tehtävänä pitäisi olla seksuaalisesta häirinnästä vapaan ilmapiirin mahdollistaminen, jolloin työntekijät voivat antaa parhaan mahdollisen työpanoksensa (Wright & Bean 1993, 1). Organisaatiokulttuuri onkin suurin yksittäinen muuttuja, joka vaikuttaa seksuaalisen



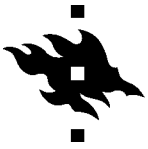
häirinnän toteutumiseen organisaatiossa (Willness et al. 2007). Seksuaalinen häirintä vaikuttaa puolestaan negatiivisesti muun muassa työntekijöiden sitoutumiseen organisaatioon (Mueller, De Coster & Estes 2001, 436 –437) ja organisaation tuottavuuteen (Willness et al. 2007, 149). Näin ollen taloudellisen tuloksen arvottaminen työntekijöiden hyvinvoinnin ja organisaatiokulttuurin edelle on paradoksaalista, sillä organisaatiokulttuuriin panostaminen voi johtaa vielä parempiin taloudellisiin tuloksiin.

5.4.3 Sukupuolten välinen tasa-arvo ja seksuaalinen häirintä

Kyselyn avovastauksissa tasa-arvoisen organisaatiokulttuurin koettiin ennaltaehkäisevän sopimatonta seksuaalista käytöstä: ”Naisten ja miesten välinen tasa-arvo niin työtehtävissä kuin palkkauksessa vähentää häirintää selkeästi.” Työn sukupuolittuneisuus ja sukupuolten edustajien epätasainen jakautuminen organisaation hierarkiassa saattaa viitata seksuaalisen häirinnän korkeaan toleranssiin (Willness et al. 2007, 134).

Fitzgerald, Gelfand ja Drasgow (1995, 430–431) käsittävät seksuaalisen häirinnän esiintyvän kolmessa eri muodossa: ei-toivottuna seksuaalisena huomiona, seksuaalisena pakottamisena ja sukupuolisena häirintänä. Tässä pro gradussa seksuaalinen ja sukupuolinen häirintä käsitetään kuitenkin eri asioina. Sukupuolisella häirinnällä tarkoitetaan kohdetta loukkaavaa sanatonta tai sanallista viestintää, joka vaikuttaa kielteisesti kohteena olevan sukupuoleen tai sukupuoliryhmään. Vaikka sukupuolinen häirintä ei ole sinänsä seksuaalista, niiden välillä on kuitenkin usein yhteys ja niillä on yhteisiä piirteitä.

Suomalaisessa yhteiskunnassa on edelleen sukupuolittuneita käytäntöjä ja toimintamalleja, jotka suosivat miehiä niin työelämässä kuin politiikassa sekä syrjivät naisia (kts. alaluku 2.1 Sukupuoli ja valta). Naiset joutuvat myös miehiä useammin seksuaalisen häirinnän kohteiksi (esim. Miettinen 2018). Näin ollen sukupuolten välistä tasa-arvoa ei voi jättää huomioimatta, kun puhutaan seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisystä.



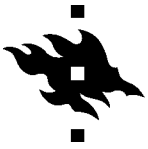
Aineistossa kerrottiin myös sukupuolisesta häirinnästä ja sukupuoleen perustuvasta vähättelystä. Esimerkiksi H5 on tullut epäasiallisesti kohdelluksi sukupuolensa perusteella työssään: "[...] jos sä oot neuvottelutilanteessa naisena, niin on tullut tilanteita, joissa niinku vastapuolena oleva mies ei katso sua silmiin koko palaverin aikana ja sivuuttaa sun läsnäolon käytännössä kokonaan."

On kuitenkin tärkeää huomioida, että myös naiset voivat viljellä sukupuolittuneita stereotypioita, jotka ovat miehille haitallisia. Avovastauksissa jaettiin tällainen kokemus:

"Naisvaltaisella alalla (viestintä) verbaalisesti usein puututaan sukupuoleen osaamisen määrittäjänä. Lähtökohtaisesti ajatuksena on, että kaikki naiset osaavat ajatella monia asioita samanaikaisesti ja kaikki miehet ovat 'putkiaivoja' yms. Tämä tuodaan vahvasti esiin palavereissa, joissa on esim. useita naisia ja vain yksi mies, ja miehet yleistetään sukupuolensa perusteella johonkin kategoriaan. Tätä kuulee kuukausittain palavereissa ym. Ja monesti niin, että 'sinähän toki olet poikkeus'. En voisi itse kuvitella puuttuvani kollegojeni osaamiseen sukupuolen perusteella/kautta. Usealle naiselle tämä tuntuu täysin luonnolliselta tavalta."

Lain mukaan työnantajaorganisaatiot ovat velvollisia huolehtimaan sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta. Suomessa yli 30 työntekijää työllistävän organisaation pitää laatia vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelmat kartoittavat työnantajaorganisaatioiden sukupuolten välistä tasa-arvoa ja toimenpiteitä niiden seuraamiseksi. Niiden pitää sisältää vähintään selvitys tasa-arvotilanteesta, johon kuuluu erittely naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja niiden eroista sekä suunnitellut toimenpiteet mahdollisten erojen tasaamiseksi. Tasa-arvosuunnitelmassa pitää arvioida aikaisempien toimenpiteiden toteutuminen ja onnistuminen. Lisäksi työnantajien pitää huolehtia, ettei työntekijöitä syrjitä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi. Työnantajaorganisaatioiden pitää tiedottaa henkilöstölleen tasa-arvosuunnitelmasta. Se voi olla esimerkiksi osa henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaa tai se voi kuulua työsuojelunpiiriin.¹²

¹² Tasa-arvovaltuutettu: Mikä on tasa-arvosuunnitelma? Haettu 25.4.2019 <https://www.tasa-arvo.fi/mika-on-tasa-arvosuunnitelma->



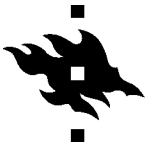
Suurin osa haastateltavista ei ollut tietoinen työnantajaorganisaatioidensa tasa-arvosuunnitelmasta, vaikka organisaation koko olisi ollutkin yli 30 henkilöä. Parissa avovastauksessa ehdotettiin seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyn huomioimista osana tasa-arvosuunnitelmaa.

“Asian [seksuaalisen häirinnän] voisi kirjata myös organisaation tasa-arvosuunnitelmaan tai henkilöstötilinpäätökseen, jolloin se olisi myös asia, jota seurataan, mitataan ja raportoidaan.”

Palkkaerot ja eri etenemismahdollisuudet sukupuolten välillä voivat kertoa tasa-arvo-ongelmasta organisaatiossa. H4:n mielestä viestintätoimistossa johdolla oli miespuolisia suosikkityöntekijöitä. Miehet myös vaikuttivat saavan enemmän palkkaa, mutta H4 ei osannut arvioida, oliko palkkaero naisiin osaamisperusteista vai ei.

”Kyl mä ehkä koin, että kaikilla henkilöillä siellä ei ollu samat mahdollisuudet edetä. Muun muassa oltiin puhuttu siellä palkasta, niin tai kuulin keskustelua, niin he [vakituiset työntekijät] kokivat, että miehenä tällaisella naisvaltaisella viestinnän alalla on helpompaa saada isompaa palkkaa kuin naisena, koska palkat olivat neuvoteltavia. Sitä ei tavallaan ollu sellasta palkka-avoimuutta, että sitä ei kerrottu, että millä tavalla palkka muodostuu vaan se oli vähän, että kuinka paljon kehtaat pyytää.” (H4)

H3:n mukaan toimitusjohtaja kommentoi väheksyvästi sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvistä asioista välillä, mutta tästä huolimatta työntekijöitä kohdeltiin tasa-arvoisesti ja kaikilla oli esimerkiksi samat etenemismahdollisuudet. Pörssiyhtiössä, jossa H4:ää häiritsi seksuaalisesti hänen markkinointipäällikkönä toiminut esimiehensä, oli miesvaltainen johto ja muuten naisvaltainen henkilöstö. H5 kertoo puolestaan, että hänen työnantajaorganisaatiossaan on naisia ja miehiä tasaisesti ja eri hierarkia-asemissa, mutta eri toimintojen välillä on kuitenkin eroja. Sukupuoli ei ole H5:n mukaan vaikuttanut hänen etenemiseensä mediatalossa. H2:n mukaan mainostoimistossa, jossa hän koki seksuaalista häirintää, miehillä ja naisilla vaikutti olevan eri lähtökohdat uralle: miehet nähtiin luovina, naiset langat käsissään pitävinä projektipäällikköinä. Toisaalta kyseessä oli moderni organisaatio, mutta toisaalta sukupuolittuneet ennakkoluulot vaikuttivat olevan rasisitteena.



Kyselyn avovastauksissa mainittiin perinteisten miesvaltaisten alojen sukupuolittuneisuus ja usein seksistinen kulttuuri. Hyvä veli -verkostot, niin sanottu äijäkulttuuri ja sovinistinen suhtautuminen naisiin yhdistettiin aloihin, joissa enemmistö työntekijöistä on miehiä. Jos yksi mies häiritsee seksuaalisesti ja se sallitaan, muut seuraavat helpommin perässä (Pryor, LaVite & Stoller 1993).

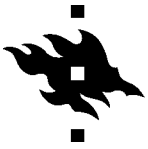
”Mielestäni seksuaaliseen häirintään liittyvät riskit ovat suuremmat sukupuolijakautuneella alalla. [...] Tällöin työskentelevä nainen saa osakseen luonnostaan enemmän huomiota, mikä voi johtaa vihjailuun esimerkiksi työssä suoriutumisesta rintojen koon vuoksi. Miesvaltaisilla aloilla suhtautuminen naisiin on hieman alentava.”

H5:n mukaan media-ala on puolestaan yleisesti tasa-arvoinen: ”Ihmiset elää tätä päivää ja ylipäänsä on aika moderni maailmankatsomus ja hyvin tasa-arvosesti tehdään asioita.” Toisaalta parissa ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselyn avovastauksessa journalismi puolestaan koettiin sukupuolittuneena alana, jossa vanhemmat miehet kohtelevat naisia ja etenkin harjoittelijoita epäkunnioittavasti.

”Journalistisella alalla on pitkään ollut vallalla naisia alentava kulttuuri: se ei ole pelkästään seksuaalista häirintää/ahdistelua vaan esim. työttelyä ja vähättelyä. Se näkyy valtarakenteissa - esimiehinä on usein vain miehiä. Tarvitaan rakenteellisia toimia niin, että kaikenlainen naisten vähättely loppuu.”

Mainosalalla työskentelevä H2 kokee alan epätasa-arvoisena omien työkokemustensa perusteella useamman työnantajan alaisuudessa. Hän koki myös, että hänen työskennellessään mainostoimistossa, jossa luovana johtajana oli nainen, oli suuri ero verrattuna organisaatioihin, joissa vastaavissa asemissa oli miehiä.

”Tällä mainos-markkinointiviestintäalalla niin se on oikeesti ihmeellistä [että] vielä tänäkin päivänä naisten on välillä tosi vaikeeks saada jalansijaa. Ja [...] jotkut miehet käyttää vaan niitä tiettyjä miehiä niihin tiettyihin hommiin ja parempiin tehtäviin ja ehkä joku nainen voi tai nuorempi nainen voi hoitaa vähän jonku sisällöntuo[tannon], some-bullshit[in] tuosta.” (H2)



Työnantajaorganisaatioiden pitäisi olla tietoisia, jos eri sukupuolten edustajia kohdellaan eri tavalla. Suomen lainkin mukaan yli 30 hengen organisaatioiden pitäisi tehdä tasa-arvosuunnitelma sukupuolten välisen tasa-arvon takaamiseksi. Sukupuolittuneisiin asenteisiin olisi hyvä kiinnittää huomiota, jotta esimerkiksi eteneminen uralla ei johdu tai esty sukupuolittuneiden stereotyyppien vuoksi. Ihan niin kuin seksuaalisesta häirinnästäkin keskusteltaessa, myös sukupuolittuneista käytännöistä puhuttaessa tulee huomioida, että tekijän ja kohteen sukupuolet voivat olla mitä tahansa.

5.4.4 *Seksuaalisuus ja sen ilmaiseminen töissä*

Ihmiset eivät voi jättää seksuaalisuuttaan kotiin työpaikallekaan tullessa (Perez & Lieberman 2010), mutta muiden rajojen kunnioitus pitäisi näkyä myös siinä, millainen käytös ja puhetapa ovat organisaatiossa sallittuja. Ihmiset ovat hyvin erilaisia seksuaalisuutensa ja rajojensa suhteen, minkä vuoksi heillä on myös työelämää kohtaan erilaiset odotukset. Joillekin seksuaalisesti latautunut työympäristö voi olla piristävää, ei ahdistavaa. Eräs avovastaaja kommentoi asiaa näin:

”Olen nainen ja tykkään tehdä töitä seksuaalisesti virittyneessä ilmapiirissä, asiat, joita ehkä joku toinen pitää seksuaalisena häirintänä, minä pidän sitä energiaa ja iloa tuovana flirttinä ja huomiona. Kaipaisin sellaista jopa lisää. En pidä ollenkaan tästä metoo-kampanjasta.”

Kaikilla meistä on omat fyysisen ja henkisen koskemattomuuden rajat. Lisäksi ne saattavat vaihdella eri henkilöiden kanssa. Myös työkontekstissa eri ihmisten kanssa on erilaiset rajat seksuaalisuuden suhteen. Toisen kollegan kanssa voi vitsailla härskisti tai flirttailla, mutta toisen kanssa sama voisi tuntua ahdistavalta. Tämänkaltaisen subjektiivisuus tekee seksuaalisen häirinnän ilmiöstä vielä monimutkaisemman ja yksittäisille ihmisille tilanteiden lukemisesta mahdollisesti vaikeaa. Eräs avovastaaja totesi asiasta näin: ”Läheisen työkaverin kanssa esimerkiksi vitsailu, niin voi olla toisen korvissa ja silmissä seksuaalista häirintää vaikka kyse ei olisikaan siitä vaan ronskimmasta huumorista.”



Koska eri ihmiset kokevat eri käytöksen seksuaalisena häirintänä, myös työpaikkojen juhlissa flirttailu tai niin sanotut iskuyritykset voidaan kokea ahdistavina. H5 toteaaakin omista häirintätilanteistaan, että ”Mä en osaa sanoo muiden puolesta tietenkään, jos on ollu joitain tilanteita, niin en tiää, onks ne kokenut sen vaan niin, et joku on vaan tullu pokaamaan vai onks se koettu seksuaalisena häirintänä, koska se on sen ihmisen henkilökohtainen kokemus, et mä voin puhuu vaan mun puolesta”. Ohjeistus interpersonaalisiin suhteisiin ja koulutukset seksuaalisesta häirinnästä sekä tunneälykkyydestä voivat ennaltaehkäistä ongelmatilanteita (Perez & Lieberman 2010, 112–114).

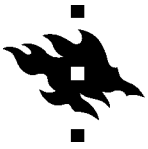
Erityisen ongelmalliseksi koettiin seksuaalisesti ja seksistiset vitsit, jotka eivät kuulu ollenkaan työpaikalle osan vastaajien mielestä:

”Alusta alkaen työpaikan kulttuurin tulisi olla sellaista, että kaikessa puheessa ja työaikana tapahtuvassa yhdessäolossa aiheita käsiteltäisiin tasa-arvoisella ja kaikkien ihmisarvo hyväksyvällä tavalla. Koskee se sitten vitsejä tai yleistä keskustelua: navanalus- ja rasistiset vitsit ja kommentit eivät kuulu työpaikalle.”

Avovastauksissa huomioitiin, että huumorista voi tulla vallankäytön väline, jolloin tietyt vitsit epämiellyttävänä kokevat leimataan huumorintajuttomiksi nipottajiksi. Härskiä huumoria heittävät tai sitä sietävät ovat ravintoketjun yläpäässä ja muut pohjalla. Jokaisella pitäisi olla oikeus kertoa omista rajoistaan ja muiden tulisi kunnioittaa niitä.

”[Seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi pitäisi] Puhua siitä aina ja aina vaan, niin asia tulee näkyväksi eikä uhria leimata 'takakireäksi', huumorintajuttomaksi, nipoksi. Vaan ymmärretään, että ahdistelu oikeasti loukkaa. Samalla se laittaa naiset jälleen omaan 'tyttökastiin' kun 'me miehet' puhumme täällä saunassa businessa.”

Seksuaalisen häirinnän koulutuksissa huumoria voitaisiin käyttää keinona ehkäisemään häirintää (Dougherty & Smythe 2004, 313), jolloin valta-asetelma vaihtuisi. Seksuaalisen loukkaavien vitsien heittäminen sijaan naurunalaiseksi joutuisikin seksuaalisten häiritsijöiden käytös.

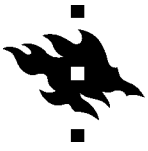


Organisaatioiden kulttuurit vaihtelevat sen suhteen, kuinka paljon ja millaista seksuaalista ilmaisu sallitaan (Booth-Butterfield 1986, 43). H1:n työnantajaorganisaatiolla voisi arvioida olleen seksuaalinen ilmapiiri. Toimituksessa työskennelleet ilmoitusmyyjät vitsailivat härskisti. Lisäksi H1:n työsuhdetta edeltävänä kesänä hänen samassa organisaatiossa työskennellyt ystävänsä oli joutunut näiden myyjien verbaalisen, seksuaalisen häirinnän kohteeksi.

H2:nkin työnantajaorganisaation ilmapiirin voisi luokitella seksuaaliseksi. Mainostoimiston juhlissa oli niin sanottuja työpaikkapariskuntia. Lisäksi H2:lta kysyttiin jo työhaastattelussa hauskanpidosta, mikä viittaa siihen, että etsittiin niin sanottua bilettäjätyyppiä. Hän uskoi myös mainostoimiston niin sanotun juhla-kulttuurin ja seksuaalisen avoimuuden olleen mahdollisesti osasy syy hänen kokemaansa seksuaaliseen häirintään.

"Sitten jälkikäteen oon miettiny, että silloin ku meni sinne töihin tai siihen harjoitteluun hain ja pääsin sitten sinne, niin mä muistan sen, kun työhaastattelussa kysyttiin, että 'millanen sä oot? Osaatko sä pitää hauskaa?' Ja tyypillisesti millä mittarilla?' Niin nyt mä ymmärrän ehkä jälkikäteen, että se oli nimenomaan vähän tommonen rajumpi toimisto. Ja sillä ehkä valmisteltiin sitä, että on vähän semmonen bilettäjähirmu tai mikä ikinä, ettei ota liian vakavasti asioita. Tulee jotenkin semmonen olo. Ja olihan siellä kaikenlaista, ihmiset petti puolisoitaan mitä ikinä. kyllä siellä aina niitä sutinoita oli sitten ihmisten välillä ja näin." (H2)

Aineiston mukaan seksuaalisuus voi ilmetä työpaikoilla monella tavalla kuten loukkaavina vitseinä, flirttailuna, kosketuksena tai jopa seksuaalisina suhteina. Jotta seksuaalista häirintää voidaan ennaltaehkäistä, organisaation täytyy tunnustaa ja tunnistaa tämän hetkiset seksuaaliset normistot. Eri organisaatiokulttuureilla on erilainen toleranssi seksuaaliselle käytökselle (Booth-Butterfield 1986, 44) kuten seksiaiheiselle vitsailulle kahvipöydässä tai ihmisten pariutumiselle firman bileissä. Kun seksuaalisuuden taso ja olemassaolo tiedostetaan, siitä voidaan keskustella. Näin päästään luomaan rajat, säännöt ja käytänteet seksuaalisuuden ilmaisulle. Tämä voi ennaltaehkäistä häirintätapauksia ja auttaa työntekijöitä oman seksuaalisuutensa tunnekypsään käsittelyyn (Perez & Lieberman 2010, 112).



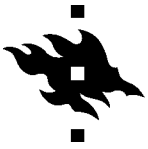
6 Johtopäätökset

ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselytutkimus osoittaa, että seksuaalista häirintää koetaan myös viestintä- ja media-alalla. Tämä pro gradu luo kyselyn avovastausten ja viiden haastattelun avulla katsauksen keinoihin ja toimenpiteisiin, joiden avulla seksuaalista häirintää pitäisi käsitellä ja ennaltaehkäistä näiden alojen ammattilaisten mielestä. Samalla kartoitetaan, miten viestintä- ja media-alan ammattilaiset näkevät työnantajaorganisaatioidensa suhtautumisen seksuaaliseen häirintään. Haastattelut tuovat lisäsyvyyttä tutkimusaineistoon, koska ne antavat kyselyn avovastauksiin verrattuna kokonaisvaltaisemmat esimerkit siitä, minkälaisia seksuaalisen häirinnän tapauksia viestintä- ja media-alalla on ollut, miten työnantajaorganisaatiot suhtautuvat niihin ja mitä toimenpiteistä voi seurata.

Jatkotutkimusta viestintä- ja media-alan sisäisistä eroista pitäisi kuitenkin tehdä mahdollisten sukupuolittuneiden rakenteiden löytämiseksi ja purkamiseksi. Tämän pro gradun aineisto ei anna kattavaa kuvaa alojen välisistä eroista, mutta se antaa esimerkkejä viestintä- ja media-aloilla työskentelevien ammattilaisten kokemuksista alojen sukupuolittuneisuudesta. Kahdella haastateltavalla seksuaalisen häirinnän kokemukset ja sukupuoleen perustunut vähättely johtivat lopulta siihen, että he ryhtyivät yrittäjiksi. Avovastauksissa mainittiin joitain kertoja journalismin sukupuolittuneet valtarakenteet, mutta toisaalta H5 koki media-alan lähtökohtaisesti tasa-arvoiseksi. Kyselyn vastaajista viestintätoimistoissa työskentelevät kokivat puolestaan vähiten seksuaalista häirintää ammattiryhmiin nähden.

ProComin toimitusjohtaja Elina Melgin (2019) huomauttaa, että viestintä on alana sellainen, ettei ongelmia välttämättä haluta tuoda julkisuuteen, koska viestijät ovat organisaatioidensa maineen vartijoita. Tämä lienee syynä siihen, miksi seksuaalisesta häirinnästäkin vaietaan usein. Toisaalta kansainvälisessä vertailussa suomalaisten viestintäalan ammattilaisten tyytyväisyys on korkea moniin eurooppalaisiin kollegoihinsa nähden. Heistä 82,5 % on tyytyväisiä työhönsä. (ProCom 2018.)

Jotta suomalaisessa työkontekstissa tapahtuvasta seksuaalisesta häirinnästä saataisiin kokonaisvaltainen kuva, tarvittaisiin tätä pro gradua syvällisempää ja eri alat kattavaa jatkotutkimusta. Viestintä- ja media-alan lisäksi muilta aloilta ainakin Lakimiesliitto (2018) ja kymmen eri korkeakoulutettujen liittoa yhdessä (ml. esim. TEK



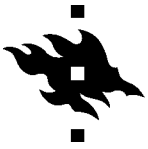
ja Suomen Ekonomit) (Miettinen 2018) ovat tehneet jäsenistöilleen vastaavan kyselyn, joten tutkimusaineistoa olisi jo valmiina.

Vaikka tämä pro gradu käsittelee seksuaalista häirintää organisaatioiden näkökulmasta, ei seksuaalisen häirinnän vaikutuksia yksilölle voi jättää huomioimatta. Aineistossa kerrottiin seksuaalisen häirinnän herättäneen negatiivisia tunteita kuten häpeää, noloutta ja suuttumusta. Tunteiden lisäksi seksuaalisella häirinnällä voi olla myös muita negatiivisia psyykkisiä ja fyysisiä vaikutuksia ja se voi jopa johtaa traumaperäiseen stressihäiriöön (Willness et al. 2007, 149).

Seksuaalisen häirinnän taustalla on usein konservatiiviset sukupuolikäsitykset. Patriarkan käsitteellä kuvataan miesten ylivaltaa kaikilla elämän osa-alueilla yksityiselämästä yhteiskunnalliselle tasolle. Tämä näkyy esimerkiksi seksuaaliseen häirintään taipuvilla miehillä kognitiivisella tasolla siten, että he yhdistävät seksuaalisuuden sosiaaliseen ylivaltaan (Pryor, LaVite & Stoller 1993, 68). Osa avovastaajista, erityisesti miehet, ja myös pari haastateltavista halusi korostaa, että miehetkin voivat kokea seksuaalista häirintää. Kyselyn mukaan erityisesti miehet jättivätkin kertomatta, jos he kokivat seksuaalista häirintää. Tämän voinee johtua patriarkaalisen yhteiskunnan stereotyyppisistä sukupuolikäsityksistä, joissa mies on seksuaalisessa valta-asemassa suhteessa naisiin. Lopulta niin naiset kuin miehetkin kärsivät stereotyyppisistä sukupuolirooleista, mikä voi näkyä esimerkiksi miehillä huoltajuuskiistoissa ja naisilla poliittisella uralla etenemisessä (kts. luku 2.1 Sukupuoli ja valta).

Suomessa on eri lakeja, joiden perusteella seksuaalinen häirintä on laitonta. Seksuaalinen ahdistelu on vastoin rikoslakia (rikoslaki 20 luku 5a§), minkä lisäksi työnantajat on velvoitettu pitämään huolta seksuaalisesta häirinnästä vapaasta työympäristöstä niin tasa-arvon (tasa-arvolaki 7§) kuin työturvallisuuden (työturvallisuuslaki 28 §) nimissä. Tämänkin vuoksi organisaatioiden pitäisi olla motivoituneita kiinnittämään huomioita työntekijöidensä kokemaan seksuaaliseen häirintään.

Viestintä- ja media-alan ammattilaiset näkevät työnantajaorganisaatioidensa suhtautumisen seksuaaliseen häirintään vaihtelevasti. Tämän pro gradun aineiston eli viiden puolistrukturoidun teemahaastattelun sekä ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselyn perusteella näkemyksiä ei voida arvioida kvantitatiivisesti. Eri tavalla



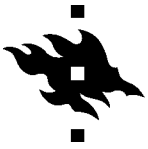
työnantajansa seksuaalisen häirinnän käsittelyyn ja/tai prosessiin suhtautuneet voidaan kuitenkin jaotella karkeasti kolmeen eri ryhmään: tyytyväisiin, melko tyytyväisiin ja tyytymättömiin.

Osa kyselyyn vastanneista sekä yksi haastateltavista oli tyytyväisiä työnantajensa tapaan puhua, käsitellä ja ennaltaehkäistä seksuaalista häirintää. Seksuaalinen häirintä mainittiin esimerkiksi luonnollisena osana henkilöstökyselyä tai työsuojeluohjelmaa. Toimitusjohtajat tai muut johtohenkilöt olivat mahdollisesti puhuneet seksuaalisesta häirinnästä henkilöstön yhteisissä tapahtumissa. Tieto häirintäprosessista on helposti saatavilla ja tapaukset käsitellään oikeudenmukaisesti. Esimiehet tukevat alaisiaan prosessissa ja häiritsijälle tulee tarvittaessa seurauksia.

Osa vastaajista oli melko tyytyväisiä työnantajaorganisaatioidensa tapaan ottaa kantaa seksuaaliseen häirintään, koska siihen suhtauduttiin välillä puolivillaisesti. Osa työnantajista ei puhunut seksuaalisesta häirinnästä avoimesti tai julkisesti. Jos prosessit tai puuttumismekanismit mahdollisia häirintätapauksia varten oli olemassa, niistä ei tiedetty. Jos häirinnän kohteet ottivat asian puheeksi tai etenivät sen kanssa, heille saatettiin sanoa, että oli hienoa, että he toivat asian esille ja heille saatettiin pahoitella tapahtunutta, mutta käsittely jäi joissain tapauksissa siihen. Joskus häiritsijä otettiin mukaan prosessiin, mutta hän ei välttämättä ollut prosessin päätyttyäkään samaa mieltä käytöksensä epäasiallisuudesta. Häirityille jäi tästä välillä olo, ettei tapahtunutta otettu tarpeeksi tosissaan eikä tehdyt toimenpiteet olleet riittäviä varsinkaan, jos häiritsijälle ei koitunut mitään seurauksia epäasiallisesta käytöksestä.

Tyytymättömien joukossa oli jonkin verran variaatiota. Sekä avovastauksissa että haastatteluissa oli esimerkkejä siitä, kuinka seksuaalisen häirinnän kokijoita on vähätelty, uhkailtu ja jopa irtisanottu häirinnän tai siitä aloitettujen toimenpiteiden seurauksena. Lievissä tapauksissa seksuaalista häirintää vain vähäteltiin ja siitä vitsailtiin. Seksiaiheet ja epämurkavaa oloa aiheuttavat vitsit ovat osan avovastaajien kommenttien perusteella arkipäivää heidän työnantajaorganisaatiossaan. Vakavimmissa tapauksissa häirinnän kohteelle tuli vakavia seurauksia ilmiannosta. Tämän pro gradun aineiston perusteella ei voi kuitenkaan sanoa, kuinka yleisiä tällaiset seuraukset seksuaalisesta häirinnästä olivat.

Viestintä- ja media-alan ammattilaisilla oli ehdotuksia siihen, miten seksuaalista

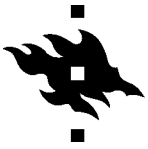


häirintää pitäisi käsitellä organisaatioissa. Seksuaalista häirintää pitäisi käsitellä avoimesti organisaatioissa ja aiheetta tulisi pitää esillä jo ennen varsinaisia häirintätapauksia. Sen käsittelyyn pitäisi olla toimiva prosessi, josta koko henkilöstö olisi tietoinen. Jo pelkästään prosessin olemassaolon koettiin ennaltaehkäisevän seksuaalista häirintää. Tärkeää on kaikkien osapuolten oikeudenmukainen kohtelu. Häiritylle on tärkeää, että hänen kokemuksensa otetaan vakavasti. Viime kädessä seksuaalinen häirintä on subjektiivinen kokemus ja jokaisella on oikeus asettaa omat rajansa.

Viestintä- ja media-alan ammattilaisten mukaan organisaatiokulttuuri on avainasemassa seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisyssä. Mutta minkä voi laskea yksittäisen ihmisen huonoksi käytökseksi ja minkä organisaatiokulttuuria kuvastavaksi toiminnaksi? Tässä pro gradussa organisaatiokulttuuri määritellään organisaation jäsenten vuorovaikutusten säännönmukaisuuksiksi kuten ajatusmalleiksi ja kielellisen ilmaisun tavaksi, joihin liittyy normisto ja kirjoittamattomat säännöt. Lisäksi organisaatiokulttuuri muodostaa sosiaalisen liiman sen jäsenten välille ja on myös identiteetin rakentamisen väline. Kärjistäen tämän perusteella voisi päätellä, että jos seksuaalisesti häiritsevään käytökseen ei puututa organisaatiossa ja se hyväksytään yleisesti, kulttuurin toleranssi häirinnälle on korkea. Jos taas häirintään puututaan herkästi eikä organisaation ilmapiiri ole kyllästetty seksuaalisävytteisiä viestinnällä, voidaan häirintätapaukset mieltää yksittäisen henkilön huonoksi käytökseksi eikä organisaatiokulttuurilliseksi ongelmaksi.

Organisaatiokulttuuri koostuu jaetuista asioista, kuten toimintatavoista ja ajatusmalleista. Kieli ja tapa viestiä kuuluvat myös organisaatiokulttuurissa jaettaviin asioihin (Schein 2017, 16–17). Niille muodostuu omat norminsa. Näin ollen jos niin sanottu hurtti huumori toimii työyhteisöä yhdistävänä tekijänä, organisaation jäsenille voi olla haastavaa ymmärtää jonkun kokevan sen loukkaavana. Lisäksi koska organisaatiokulttuuri voi toimia myös identiteetin rakentamisen välineenä (Robbins 2005, 232), härskin huumorin sallivan kulttuurin muokkaamiseen voidaan suhtautua paheksuvasti yksilötasolla. Jos vitsailija identifioituu härskellä jutuillaan ”hauskaksi huumorimieheksi”, hän voi loukkaantua, jos omaan identiteettiin miellettyä käytöstä kritisoidaan epäasialliseksi.

Pohjimmiltaan seksuaalisessa häirinnässä on usein kyse vallasta: vallasta asettaa rajat omalle fyysiselle ja henkiselle koskemattomuudelle tai ylivallan osoittamisesta



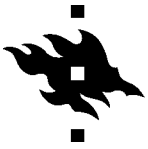
toiselle rikkomalla tämän rajoja. Eri näkökulmat valtaan antavat työkalun tarkastella organisaatioissa tapahtuvaa seksuaalista häirintää.

Arendt (1969) määrittelee vallan mahdollisuudeksi ja kyvyksi toimia. Toisin sanoen valta valtauttaa ihmisiä toimimaan. Esimerkiksi ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselyn avovastauksissa ehdotettiin, että työnantajaorganisaation jäsenet voisivat laatia yhdessä pelisäännöt epäsovielvalle käytökselle ja seksuaaliselle häirinnälle. Tämä antaisi valtaa työntekijöille eli valtauttaisi heidät päättämään sopivista käytännöistä. Ehkä organisaation jäsenet sitoutuisivat paremmin sääntöihin, jos he ovat olleet mukana laatimassa niitä. Pelisääntöjä laatiessa voitaisiin keskustella esimerkiksi loukkaavasta seksuaalisesta puhetavasta. Tällöin tehtäisiin näkyviksi valtarakenteet, joissa ”ronskit” humoristit määrittelevät sopivan kielenkäytön rajat muiden ollessa hierarkiassa alempana. Kun valtarakenteet on tehty näkyviksi, ne voidaan purkaa eli tässä tapauksessa sopia olla käyttämättä muita loukkaavaa kieltä.

Valta voidaan ajatella jaettavana resurssina, jolloin toisen valta on muilta pois. Tästä näkökulmasta katsottuna epäasiallisesti käyttäytyneet henkilöt voivat nähdä seksuaalisen häirinnän kitkemisen heidän oman valta-asemansa heikkenemisenä etenkin, jos heidän käytöksensä on sallittu organisaatiossa aiemmin. Muutoksen myötä valta-asemassa alakynnessä olleet seksuaalista häirintää kritisoineet henkilöt saavat enemmän valtaa, sillä heidän mielipiteitään kuullaan ja ne otetaan osaksi uutta normistoa. Tämä on esimerkki vallan kommunikatiivisesta ulottuvuudesta, jolla tarkoitetaan suostuttelua (Arendt, 1969, 44–46). Seksuaalisesti häirinneet henkilöt suostutellaan viestinnällisin keinoin muuttamaan mielipiteitään sopivasta käytöksestä.

Tutkimusaineiston perusteella organisaatioiden matalahierarkkisuus ennaltaehkäisee seksuaalista häirintää, mutta myös johtamisella koettiin olevan merkitystä häirintävapaan organisaatiokulttuurin luomisessa. Avovastaajat ja haastateltavat kokivat, että avoimessa organisaatiossa vaikeistakin asioista voi puhua ilman pelkoa seurauksista. Heidän mielestään johdon tehtävänä on luoda arvopohja matalahierarkkiselle ja avoimelle organisaatiokulttuurille sekä toimia näiden arvojen mukaisesti.

Tasa-arvon tärkeys mainittiin useita kertoja niin avovastauksissa kuin haastatteluissa. Kaikkia pitäisi kunnioittaa eikä sukupuoli saa olla syynä eriarvoiselle kohtelulle. Naisten ja miesten tasainen jakautuminen organisaation eri tasoille ymmärrettiin



toteutuneena tasa-arvona. Lisäksi tunnetaidot kuten empatia ja oman seksuaalisuutensa ilmaiseminen ovat taitoja, jotka pitäisi hallita myös työelämässä, jotta seksuaaliselta häirinnältä välttyttäisiin.

Organisaatioiden sukupuolten välisen epätasa-arvon koettiin heijastavan yleisesti yhteiskunnassa olevia sukupuolittuneita asenteita. Suomessa pitäisi vallita kulttuuri, jossa seksuaalinen häirintä tuomitaan mediassa ja epätasa-arvoa tuottavat rakenteet puretaan yhteiskunnassa. Eräs avovastaaaja summasi asian näin:

”Lisäksi tärkeää on työelämän tasa-arvon lisääminen laajalla skaalalla, kuten purkaa epäreiluja käytäntöjä esim. naisille keskittyviä lyhyitä pätkätyösopimuksia, pienempää palkkaa ja vanhempainvapaita. Lisätä tasa-arvoista toimintakulttuuria, nostaa päätöksentekijöiksi lisää naisia, purkaa stereotyyppisiä oletuksia naisten ja miesten rooleista työpaikoilla.”

Seksuaalisesta häirinnästä keskusteleminen ei ole pelkästään työnantajaorganisaatioita vaan koko yhteiskuntaa koskettava asia. Seksuaalinen häirintä on kompleksinen ilmiö, sillä kyse on häirinnän kohteen subjektiivisesta kokemuksesta häirityksi tulemisesta, mutta toisaalta sillä on yhteiskunnallinen ulottuvuus. #Metoo-liike on osoittanut, kuinka laajasta ilmiöstä on kyse. Vaikka haastateltavat kertoivat hyvin henkilökohtaisista kokemuksistaan, lähes jokainen mainitsi yhteiskunnallisen muutoksen aikaansaamisen motivaatiokseen haastattelun antamiseen. Henkilökohtaisuuden vuoksi seksuaalinen häirintä saattaa herättää voimakkaita tunteita pelkästään siitä keskusteltaessa. Silti sen kitkemiseksi niin työpaikoilta kuin laajemmin yhteiskunnasta olisi tärkeää, että eri tavalla ajattelevat ihmiset osallistuisivat keskusteluun toistensa rajoja ja mielipiteitä kunnioittaen.

ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselyn avovastauksissa monet tuomitsivat seksuaalisen häirinnän ja pitivät #metoo-liikkeen tuomaa keskustelua aiheesta tervetulleena. Jotkut vastaajista ehdottivat ankaria toimenpiteitä kuten häiritsijän irtisanomista. ”Saattaa häiritsijät oikeudelliseen vastuuseen ja kuntoutukseen” oli erään henkilön avovastaus, kun kysyttiin, mitä pitäisi tehdä seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi.

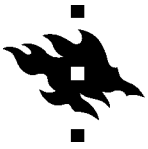


Vaikka monet pitävät #metoo-liikettä tärkeänä, myös ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselyssä osa vastaajista väheksyi ilmiötä. Kun vastaajilta kysyttiin keinoja seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi, eräs vastaaja totesi ”Ei [pidä tehdä] mitään, tyhjästä tempaistu ilmiö”. Osan vastaajien välillä vaikuttaakin olevan jyrkkä mielipide-ero.

Vaikka osa ihmisistä vähättelee seksuaalista häirintää, ei heitä voi jättää mielipiteineen keskustelun ulkopuolelle. Kaikkien mielipiteiden tulisi olla sallittuja, kunhan niiden esittäminen ei tarkoita toisten kokemusten ja tunteiden vähättelyä. Keskusteluun osallistuminen vaatii kaikkien osapuolten kunnioittamista. ProCom, Journalistiliitto ja MTL eivät kertoneet soraäänistä #metoo-kyselyn tiedotustilaisuudessa, mikä sai järjestöjen jäsenistöt näyttämään siltä kuin niiden välillä olisi vallinnut yksimielinen seksuaalisen häirinnän tuomitseva konsensus, vaikkei näin ollut. Avoin ja kaikki osapuolet huomioon ottava viestintä on kuitenkin avainasemassa yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisussa ja valtarakenteiden purkamisessa.

Keskustelutapa ja -sävy ovat suuressa roolissa seksuaalisen häirinnän kitkemisessä, kuten eräs avovastaaja toteaa: ”Käydään [...] avointa keskustelua aiheesta, joka toimii muistutuksena, ei syyttävänä sormena.” Jotta työnantajaorganisaatioissa ja yhteiskunnassa voidaan luoda yhteiset pelisäännöt seksuaaliselle häirinnälle, pitäisi keskittyä ongelmanratkaisuun eikä häiritsijöiden tuomitsemiseen. #Metoo-liike on nostanut seksuaalisen häirinnän julkiseen keskusteluun ja se on saanut paljon näkyvyyttä. Nyt kun ongelman laajuus ymmärretään, voisi olla aika siirtyä ratkaisukeskeisempään keskusteluun pelkän tapausten esiintuomisen sijaan. Jos syitä seksuaaliseen häiriökäyttäytymiseen ei käsitellä, sen loppuminen ei vaikuta realistiselta. Seksuaalista häirintää ei tarvitse suvaita, mutta häiritsijöiden käyttäytymisen syyt pitää ymmärtää, jotta oikeat toimenpiteet sen kitkemiseen on mahdollista löytää.

Julkinen keskustelu seksuaalisesta häirinnästä on rajattu tämän pro gradun tutkimusaineiston ulkopuolelle. Koska viestintä- ja media-alalla on erityislaatuinen vaikutusvalta julkiseen keskusteluun, on kuitenkin oleellista huomioda, että näillä aloilla tapahtuvasta seksuaalisesta häirinnästä on keskusteltu niin perinteisessä kuin

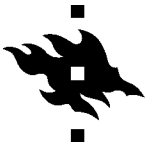


sosiaalisessa mediassa esimerkiksi Twitterissä.¹³ 10.5.2018 jälkeen julkaistuissa tviiteissä, joissa käytetään aihetunnisteita #viestintä ja #metoo, jaetaan muun muassa linkkejä ProComin, Journalistiliiton ja MTL:n kyselyn tuloksiin tai muihin viestintä- ja media-alalla tapahtuvaa seksuaalista häirintää käsitteleviin artikkeleihin ja julkaisuihin. Henkilökohtaisista kokemuksista puhutaan harvemmin tviiteissä, vaan niissä tuomitaan seksuaalinen häirintä yleisellä tasolla. Keskustelusta loistavat poissaolollaan ratkaisukeinot seksuaalisen häirinnän kitkemiseksi ja yritys ymmärtää häiritsijöiden motiiveja epäsovivalle käytökselle.

Koska viestintä- ja media-alan ammattilaisilla on muihin aloihin verrattuna aivan erilainen mahdollisuus ohjata ja luoda julkista keskustelua, heillä voi ajatella olevan vähintään epäsuora vastuu julkisen keskustelun kulusta. Eräs avovastaaja tiivistä asian näin:

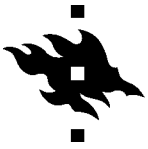
”[Seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi täytyy] pitää aihetta isosti esillä esim. mediassa. Siten se ehkä uskalletaan nostaa työpaikoilla kahvipöytäkeskusteluihin ja sitä kautta pikkuhiljaa synnyttää kulttuuri, jossa seksuaalista häirintää pidetään yleisesti niin paheksuttavana, että siihen syyllistymisen kynnyks on erittäin korkea.”

¹³ Twitter: #viestintä #metoo, haettu 4.5.
<https://twitter.com/search?src=typd&q=%23viestint%C3%A4%20%23metoo&lang=fi>

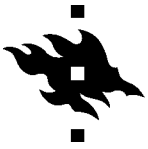


7 Lähteet

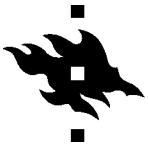
- Arendt, H. 1969, "On violence", Harcourt, Brace & World, inc, New York.
<https://helka.finna.fi/Record/helka.1303438>.
- Booth-Butterfield, M. 1986, "Recognizing and Communicating in Harassment-Prone Organizational Climates", *Women's Studies in Communication*, vol. 9, nr. 2, s. 42-51.
<https://search.proquest.com/docview/1295150813> doi:
10.1080/07491409.1986.11089693.
- Dougherty, D. & Smythe, M.J. 2004, "Sensemaking, organizational culture, and sexual harassment", *Journal of Applied Communication Research*, vol. 32, nr. 4, s. 293-317.
<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0090988042000275998> doi:
10.1080/0090988042000275998.
- Fitzgerald, L.F., Gelfand, M.J. & Drasgow, F. 1995, "Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances", *Basic & Applied Social Psychology*, vol. 17, nr. 4, s. 425-445.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=7348110&site=ehost-live&scope=site>.
- Foucault, M. 1980, "Tarkkailla ja rangaista", Otava, Helsinki.
<https://helka.finna.fi/Record/helka.60046>.
- Gutek, B.A., Morasch, B. & Cohen, A.G. 1983, Interpreting social-sexual behavior in a work setting <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0001879183900040>.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008, "Tutkimushaastattelu : teemahaastattelun teoria ja käytäntö", Gaudeamus Helsinki University Press, Helsinki.
<https://helka.finna.fi/Record/helka.2885178>.
- Hulin, C.L., Fitzgerald, L.F. & Drasgow, F. 1996, "Sexual Harassment in the Workplace: Perspectives, Frontiers, and Response Strategies; s. 127-150" teoksessa Stockdale, M S (toim.) 1996, Sexual harassment in the workplace: perspectives, frontiers, and response strategies, *Women and work: a research and policy series*, volume 5, SAGE Publications, Inc., Thousand Oaks, CA, doi: 10.4135/9781483327280.
- Hyvärinen, M. 2017. "Haastattelun maailma". Teoksessa Aho, A.L., Aho, A.L., Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J., "Tutkimushaastattelun käsikirja", Vastapaino, Tampere. <https://helka.finna.fi/Record/helka.3090514>.
- Hyvärinen, M., Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. 2010, "Haastattelun analyysi", Vastapaino, Tampere. <https://helka.finna.fi/Record/helka.2260594>.
- Juvonen, T., Juvonen, T., Rossi, L. & Saresma, T. 2010, "Käsikirja sukupuoleen", Vastapaino, Tampere. <https://helka.finna.fi/Record/helka.2480964>.
- Kantola, J. 2010, "Sukupuoli ja valta". Teoksessa Juvonen, Tuula, Tuula Juvonen, Leena-Maija Rossi ja Tuija Saresma (toim). "Käsikirja Sukupuoleen". Tampere: Vastapaino, 2010. <https://helka.finna.fi/Record/helka.2480964>.



- Kwon, S. & Guo, B. 2019, "South Korean nonprofits under the voucher system: Impact of organizational culture and organizational structure", *International Social Work*, vol. 62, nr. 2, s. 669-683.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=135327401&site=ehost-live&scope=site> doi: 10.1177/0020872817742701.
- Lakimiesliitto, 2018, Lakimiesliiton kysely: Seksuaalista häirintää kohtaavat etenkin oikeustieteen opiskelijat ja nuoret naisjuristit
<https://www.lakimiesliitto.fi/uutiset/seksuaalista-hairintaa-kohtaavat-etenkin-oikeustieteen-opiskelijat-ja-nuoret-naisjuristit/>
- Marchand, A., Haines III, V.Y. & Dextras-Gauthier, J. 2013, "Quantitative analysis of organizational culture in occupational health research: a theory-based validation in 30 workplaces of the organizational culture profile instrument", *BMC Public Health*, vol. 13, nr. 1, s. 1-11.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=87974725&site=ehost-live&scope=site> doi: 10.1186/1471-2458-13-443.
- Melgin. E. 2019, "RE: metoo-gradu / kysymys aineiston käyttämisestä".
Sähköpostiviesti tekijälle 4.5.2019
- Metsämuuronen, J. & Metsämuuronen, J. 2011, "Laadullisen tutkimuksen käsikirja", E-kirjan 1. painos uppl., International Methelp, Helsinki.
<https://helka.finna.fi/Record/helka.2373815>.
- Miettinen, J. 2018, "Kysely seksuaalisesta häirinnästä ja seksismistä työelämässä", Agronomiliitto, Akavan Erityisalat, DIFF – Ingenjörerna i Finland, Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY, Insinööriliitto, Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu, Suomen Ekonomit, Tekniikan akateemiset TEK Tradenomiliitto TRAL, Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut
https://www.yhteiskunta-ala.fi/site/assets/files/3791/seksuaalinen_hairinta_raportti.pdf
- Mueller, C.W., De Coster, S. & Estes, S.B. 2001, "Sexual Harassment in the Workplace", *Work & Occupations*, vol. 28, nr. 4, s. 411-446.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=5685886&site=ehost-live&scope=site>.
- Perez, B. & Liberman, A. 2010, "Sexuality in the workplace: where do we stand?", *The health care manager*, vol. 29, nr. 2, s. 98-116.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20436327> doi: 10.1097/HCM.0b013e3181daa263.
- ProCom, Journalistiliitto ja MTL 2018, "Ohjeistus seksuaalisen häirinnän käsittelemiseen ja ehkäisemiseen työpaikoilla"
<http://procom.fi/wp-content/uploads/2018/03/Ohjeistus-seksuaalisen-h%C3%A4irinn%C3%A4n-k%C3%A4sittelemiseen-ja-ehk%C3%A4isemiseen-ty%C3%B6paikoilla.pdf>
- ProCom, 2018, "Suomessa viestintäalan työtyytyväisyys Euroopan huippua"
<https://procom.fi/suomessa-viestintaalan-tyotytyvaisyys-euroopan-huippua/>



- Pryor, J., LaVite, C.,M. & Stoller, L.,M. 1993, "A Social Psychological Analysis of Sexual Harassment: The Person/Situation Interaction", doi: 10.1006/jvbe.1993.1005.
- Robbins, S.P. 2005, "Essentials of organizational behavior", 8th ed uppl., Pearson/Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
<https://helka.finna.fi/Record/helka.1908025>.
- Ruusuvuori, J. 2017. "Litteroijan muistilista". Teoksessa Hyvärinen, M., Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. 2010, "Haastattelun analyysi", Vastapaino, Tampere.
<https://helka.finna.fi/Record/helka.2260594>.
- Schein, E.H. 2017, "Organization culture and leadership", Fifth edition uppl., Wiley, Hoboken, New Jersey. <https://helka.finna.fi/Record/helka.3102184>.
- Schneider, K.T., Swan, S. & Fitzgerald, L.F. 1997, "Job-Related and Psychological Effects of Sexual Harassment in the Workplace: Empirical Evidence From Two Organizations", Journal of Applied Psychology, vol. 82, nr. 3, s. 401-415.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=12351714&site=ehost-live&scope=site>.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009, "Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi", 5., uud. laitos uppl., Tammi, Helsinki. <https://helka.finna.fi/Record/helka.2139193>.
- Vilkka, H. 2011, "Seksuaalinen häirintä", PS-kustannus, Jyväskylä.
<https://helka.finna.fi/Record/helka.2258206>.
- WILLNESS, C.R., STEEL, P. & LEE, K. 2007, "A META-ANALYSIS OF THE ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF WORKPLACE SEXUAL HARASSMENT", Personnel Psychology, vol. 60, nr. 1, s. 127-162.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x> doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x.
- Wright, P.C. & Bean, S.A. "Sexual Harassment: An Issue of Employee Effectiveness", Journal of Managerial Psychology, vol. 8, nr. 2, s. 36.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=5318649&site=ehost-live&scope=site>.



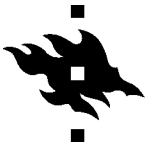
8 Liite: haastattelukysymykset

Taustoittavat tiedot:

- Perustiedot
 - ikä, paikkakunta
- Mitä teet työkseesi?
- Kuinka kauan olet ollut viestintä-/media-alalla?
 - Missä eri työpaikoissa?
- mitkä ovat olleet tärkeitä ominaisuuksia näissä töissä?
 - entä yleensä viestinnän ammattilaiselle?

Seksuaaliseen häirintään liittyvät kysymykset:

- Minkälaisia kokemuksia sinulla on seksuaalisesta häirinnästä?
 - Miten sinua häirittiin?
 - Milloin tämä tapahtui? (vrt. ajankohta #metoo 'hun)
 - Miten koit seksuaalisen häirinnän? (Ahdistus, hämmennys?)
- Kuka/ketkä häiritsivät?
- Missä positiossa itse olit silloin kun tämä tapahtui?
 - Entä häiritsijä?
- Miten siihen puututtiin?
 - Toitko itse esille?
 - Kuka/ketkä puuttuivat?
 - Oliko olemassa jokin valmis toimintatapa/prosessi, minkä mukaan edettiin?
 - Esimiehen, työsuojelun yms. rooli?
 - Kenen vastuulla seksuaaliseen häirintään puuttuminen mielestäsi oli organisaatiossa? (Häirityn, esimiehen, koko työyhteisö?)
 - oliko organisaatiossa tasa-arvosuunnitelma tai yhdenvertaisuussuunnitelma?
 - Oliko puuttumismekanismit yleisesti tiedossa?
- Muuttuiko jokin häirintätapauksen jälkeen?
 - Jäitkö organisaatioon töihin tämän jälkeen?
 - Entä häiritsijä?
- Mitä siitä seurasi?
 - Häiritsijälle?



- Sinulle?
- Viestittiinkö siitä sisäisesti?
 - Kuka oli äänessä viesteissä? (Johto, häiritsijä, häiritty, anonyymiys?)
 - Käsiteltiinkö sitä yksittäistapauksena vai laajempaa ongelmana?
 - Johtaja kommentoi sisäisesti tms.?
 - Miten muut/kollegat reagoivat häirintätapausten käsittelyyn? (Vähättely/kannustus?)
- Miten seksuaaliseen häirintään olisi pitänyt mielestäsi puuttua?
 - Olisiko jotain voitu tehdä paremmin? Miten?
- Miksi mielestäsi kyseisessä organisaatiossa oli seksuaalista häirintää?
 - Ts. Miksi sitä tapahtui?

Organisaatioon liittyvät:

- Miten kuvailisit organisaatiota, jossa häirintää tapahtui?
 - Millaista siellä oli työskennellä?
 - Minkälainen ilmapiiri siellä oli?
 - Millainen yhteishenki?
 - Millainen huumori?
 - Millainen viestintätyyli?
- Minkälaiset arvot organisaatiossa mielestäsi oli?
 - Miten ne näkyivät käytännössä?
- Minkälainen rakenne organisaatiossa oli?
 - Hierarkkinen, matala?
 - Sukupuoli-/ikäjakauma?
 - Minkälainen johtamistyyli?

Muuta:

- Mitä mieltä olet #metoo-kampanjasta?
 - Miten sitä käsiteltiin siinä organisaatiossa, jossa sinua häirittiin seksuaalisesti? Julkinen kannanotto? Vähättely/positiivista keskustelua kahvihuoneessa?
- Onko jotain muuta aiheeseen liittyvää, mitä haluaisit kertoa?